

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE TREBALL, COMERÇ I INDÚSTRIA

1420 *Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació del Conveni col·lectiu de l'empresa Astilleros de Mallorca, SA (codi de conveni 07000042011981)*

Antecedents

1. El 21 de desembre de 2016, la representació de l'empresa Astilleros de Mallorca, SA, i la del seu personal subscripiren el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El 25 d'abril de 2017, el senyor Diego Colón de Carvajal Gorosábel, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dict la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de Astilleros de Mallorca, SA, en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, 24 d'octubre de 2017

La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral

Isabel Castro Fernández

Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria

(BOIB 105/2015)



CONVENI COL·LECTIU D'ASTILLEROS DE MALLORCA, SA, DELS ANYS 2016 i 2017.

ÍNDEX

ARTICLE

TÍTOL

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

1r	PARTS QUE HO CONCERTEN
2n	MESURES D'IGUALTAT
3r	ÀMBITS D'APLICACIÓ
4t	DENÚNCIA, REVISIÓ I PRÒRROGA
5è	COMISSIÓ PARITÀRIA
6è	SOLUCIÓ DE CONFLICTES COL·LECTIUS
7è	VIGÈNCIA
8è	VINCULACIÓ A LA TOTALITAT
9è	CLÀUSULA DEROGATÒRIA

CAPÍTOL II. CONDICIONS ECÒNOMIQUES

10è	SALARI BASE
11è	ANTIGUITAT
12è	COMPENSACIÓ I ABSORCIÓ
13è	PAGUES EXTRAORDINÀRIES
14è	PRIMA DE COMPETITIVITAT
15è	PRIMA DE NAVEGACIÓ
16è	HORES EXTRAORDINÀRIES
17è	TREBALLS NOCTURNS
18è	TREBALL EN RÈGIM DE TORNS
19è	DESPLAÇAMENTS
20è	SORTIDES, VIATGES I DIETES
21è	CLÀUSULA DE REVISIÓ
22è	LIQUIDACIÓ I PAGAMENT DE SALARIS

CAPÍTOL III. CONDICIONS LABORALS

23è	JORNADA LABORAL
24è	JORNADA DE TREBALL
25è	VACANCES



26è	PERMISOS PER MATERNITAT I PATERNITAT
27è	LLICÈNCIES RETRIBUÏDES
28è	INCAPACITAT TEMPORAL
29è	EXCEDÈNCIES I PERMISOS NO RETRIBUÏTS
30è	JUBILACIÓ PARCIAL
31è	FONS SOCIAL
32è	FORMACIÓ PROFESSIONAL

CAPÍTOL IV. SALUT LABORAL

33è	REVISIÓ MÈDICA
34è	EQUIPS DE PROTECCIÓ PERSONAL
35è	TREBALLS PENOSOS

CAPÍTOL V. REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA DELS TREBALLADORS

36è	COMITÈ D'EMPRESA
37è	COMPETÈNCIES DEL COMITÈ D'EMPRESA
38è	CAPACITAT I SIGIL PROFESSIONAL
39è	GARANTIES
40è	LOCALS I TAULER D'ANUNCIS
41è	SECCIONS SINDICALS
42è	ASSEMBLEES
43è	QUOTES SINDICALS

CAPÍTOL VI. RÈGIM INTERIOR

44è	PARTICIPACIÓ EN LA GESTIÓ
45è	ASCENSOS
46ºè	EINES
47è	PECES DE ROBA DE TREBALL
48è	MOBILITAT FUNCIONAL
49è	PERÍODE DE PROVA
50è	MODIFICACIONS SUBSTANCIALS DE LES CONDICIONS DE TREBALL
51è	MOBILITAT GEOGRÀFICA
52è	FALTES I SANCIONS
53è	ASSETJAMENT SEXUAL
54è	CONFIDENCIALITAT
55è	SEGURETAT INFORMÀTICA



PREÀMBUL

Reunits els representants de l'Empresa i del Comitè, reconeixen que es fa imprescindible un millor aprofitament de la capacitat productiva de l'Empresa a fi d'assegurar el seu futur com a tal, així com el dels seus treballadors i treballadores. Per assolir l'objectiu esmentat és necessari establir una àrea de convergència d'interessos que puguin motivar a totes les persones que la integren perquè totes i cada una abordin aquesta tasca amb solidaritat, responsabilitat i entusiasme.

Aquesta àrea de convergència d'interessos ha de recollir, com a elements principals, d'un costat la millora de la productivitat de l'Empresa, i, d'altra banda, la progressiva participació dels treballadors i treballadores en l'ordenació del treball i en els rendiments de l'Empresa, la millora de la seva qualitat de vida a través d'una retribució justa i la millora de les condicions en què es presta el treball.

Així doncs, atesa la voluntat d'ambdues parts d'aconseguir els objectius esmentats, se subscriu el present Conveni col·lectiu.

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

ARTICLE 1r. PARTS QUE HO CONCERTEN

El present Conveni ha estat concertat per la Comissió Negociadora composta per:

PER L'EMPRESA

Sr. DIEGO COLON DE CARVAJAL
Sr. CARLOS MORALES SOLER
Sr. ANTONIO MONCADA OZONAS
Sr. MICHAEL WAGNER
Sra. CARMEN PERALTA CASTAÑEDA

PEL COMITÈ D'EMPRESA

Sr. CRISTOBAL RAMIS TRUJILLO
Sr. IGNACIO VICO APARICIO
Sr. OSCAR ACEBAL VEGA
Sr. GABRIEL CUNILL SABATER
Sr. JOSE TURÓ ESGLÉSIES

ARTICLE 2n. MESURES D'IGUALTAT

Les dones i els homes són iguals en dignitat humana i iguals en drets i deures. Tots els articles d'aquest Conveni respecten aquest principi i són aplicables de manera igualitària als treballadors i treballadores d'Astillers de Mallorca.

ARTICLE 3r. ÀMBIT D'APLICACIÓ

El present Conveni s'aplicarà a l'Empresa dedicada a la reparació de vaixells denominada ASTILLEROS DE MALLORCA, SA, i a la totalitat dels treballadors i treballadores (fixos, eventuais o d'altres tipus de contractes) dels seus centres de treball situats a Palma de Mallorca, carrer Contramoll Mollet, 11, i a les instal·lacions del Moll Vell.

La vigència del Conveni és de dos anys.



ARTICLE 4t. DENUNCIA REVISIÓ I PRORROGA

La denúncia del present Conveni es farà pel corresponent conducte i formes legals, amb una antelació mínima de tres mesos respecte a la data d'acabament.

Complert el requisit esmentat i vençut el termini del Conveni, la Comissió Paritària decidirà si es prorroga el present Conveni o bé se n'estableix un de nou.

En el cas de prorrogar el Conveni es podran adoptar acords parcials per a la modificació d'algun o alguns dels continguts prorrogats a fi d'adaptar-los a les condicions en les quals, després de l'acabament de la vigència pactada, es desenvolupi l'activitat al sector o en l'Empresa. Aquests acords tindran la vigència que les parts determinin.

La durada de les negociacions per al nou Conveni serà la que estableixi la llei laboral vigent en aquell moment. Durant aquest període es continuarà aplicant en totes les seves clàusules el present Conveni, excepte pel que fa a salaris i calendari.

ARTICLE 5è. COMISSIÓ PARITÀRIA

La Comissió Paritària del Conveni serà l'òrgan d'interpretació, conciliació, arbitratge i vigilància del seu compliment. Es compondrà de sis vocals, tres per part de l'Empresa i tres per part del Comitè. Entre els vocals s'elegirà un president i un secretari.

La Comissió estarà composta per:

President	Sr. Diego Colon de Carvajal
Secretari	Sr. Oscar Acebal Vega
Vocal	Sr. Antonio Moncada Ozonas
Vocal	Sr. Ignacio Vico Aparicio
Vocal	Sr. Carmen Peralta Castañeda
Vocal	Sr. Cristóbal Ramis Trujillo

La Comissió es reunirà a instàncies de qualsevol de les parts en el termini màxim de cinc dies feiners des que es rebí per escrit la sol·licitud amb el motiu de la reunió. Les resolucions o acords adoptats, per majoria simple, en un termini màxim de cinc dies, tindran caràcter vinculant per a les parts i serà suficient la signatura de l'acord per aquesta Comissió.

Per solucionar les discrepàncies que puguin sorgir per la inaplicació de les condicions de treball a què es refereix l'article 82.3 ET, s'acudirà a la Comissió Paritària. En cas de persistir les discrepàncies dins de la Comissió s'acudirà al Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears.

Serà necessari el seu dictamen previ a qualsevol acció judicial que puguin exercir les parts.

La Comissió Paritària tindrà el seu domicili a les dependències de la Factoria.

ARTICLE 6è. SOLUCIÓ DE CONFLICTES COL·LECTIUS

Les parts acorden que la solució de conflictes col·lectius d'interessos, d'interpretació o aplicació del Conveni col·lectiu de l'Empresa o de qualsevol altre que afecti als treballadors, treballadores i Empresa inclosos en el seu àmbit d'aplicació se sotmetran a la intervenció del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears en la seva fase de mediació.



En cas de no arribar a un acord en futures negociacions del Conveni col·lectiu d'empresa en la fase de mediació, les parts manifesten la seva submissió obligatòria i expressa al procediment arbitral de dret o equitat del tribunal esmentat.

ARTICLE 7è. VIGÈNCIA

La vigència d'aquest Conveni serà de l'1 de gener de 2016 al 31 de desembre de 2017.

Sense perjudici de l'anterior, quan es presentin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord de la Comissió Paritària es podrà procedir, previ desenvolupament d'un període de consultes d'acord amb la legislació vigent, a inaplicar en l'Empresa les condicions de treball previstes en el present Conveni i que afectin les matèries següents:

1. Jornada de treball
2. Horari i distribució del temps de treball
3. Règim de treball a torns
4. Sistema de remuneració i quantia salarial
5. Sistema de treball i rendiment
6. Funcions, si superen els límits que per a la mobilitat funcional preveu l'Estatut dels treballadors
7. Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social

Tot aquest procés es realitzés d'acord amb la legislació vigent. Una vegada finalitzada la inaplicació de les condicions de treball haurà de ser comunicada a l'autoritat laboral.

ARTICLE 8è. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT

En el cas que per qualsevol causa no poguessin aplicar-se en la pràctica algunes de les condicions pactades en el Conveni, aquest s'haurà de reconsiderar en la seva totalitat.

ARTICLE 9è. CLÀUSULA DEROGATÒRIA

El present Conveni deroga el pactat en Convenis anteriors.

CAPÍTOL II. CONDICIONS ECONÒMIQUES

ARTICLE 10è. SALARI BASE

L'any 2016 el concepte Salari base de la taula salarial s'incrementarà en 2,5 % en la categoria d'Oficial 1a A i inferiors.

El 2017 s'aplicarà la mateixa taula salarial que el 2016.

El quadre de salaris es mostra a l'annex 1. Se'n percebrà cada un dels dotze mesos de l'any i en les pagues extraordinàries de juliol i desembre.



ARTICLE 11è. ANTIGUITAT

El complement d'antiguitat (amb un valor del 5,8 % del salari base) que s'indica a l'annex 1 s'abonarà per quinquennis en cada un dels dotze mesos de l'any i en les pagues extraordinàries.

El dret a quinquenni comença al mes següent d'haver-se complit els cinc anys d'antiguitat.

Els treballadors i treballadores que compleixin 25 anys d'antiguitat en l'Empresa percebran una paga de 1.766,63 euros en reconeixement a la seva tasca.

ARTICLE 12è. COMPENSACIÓ I ABSORCIÓ

S'entendran compensats i absorbits tots els emoluments que es perceben, a excepció de les retribucions voluntàries que l'Empresa abonava a títol personal i que s'incrementaran en el mateix percentatge que els salaris.

Les retribucions voluntàries tenen en compte el lloc de treball i les funcions que exerceix el treballador/a, i valoren la responsabilitat, dedicació, preparació i qualitat en el treball.

ARTICLE 13è. PAGUES EXTRAORDINÀRIES

13.1. Es percebran dues pagues extraordinàries, una d'estiu i una altra de Nadal, a pagar al juliol i al desembre respectivament. Cada paga es compondrà de: salari base, antiguitat i retribució voluntària, en el seu cas.

El càlcul de les pagues extraordinàries es farà en proporció amb el temps de servei en l'Empresa en el cas d'ingrés o cessament del treballador/a durant l'any.

13.2. S'estableix també una tercera paga extraordinària. Es diu paga de gener i s'abonarà el mes de gener de l'any següent. La seva quantia serà del 5 % dels salaris totals (suma de tots els conceptes salarials retributius excepte la remuneració per hores compensades, endarreriments de conveni i la mateixa paga extraordinària de productivitat).

Aquesta quantitat es multiplicarà per un coeficient K, que ho serà en funció de les hores reals de presència a la drassana segons la fórmula següent:

$K = K1 \times K2$, essent:

K1: el resultat de dividir les hores reals de presència pel nombre d'hores del Conveni (1.749).

K2:

Més de 27 hores de faltes injustificades.....	0
De 25 a 27 hores de faltes injustificades.....	0,1
De 22 a 24 hores de faltes injustificades.....	0,2
De 19 a 21 hores de faltes injustificades.....	0,3
De 16 a 18 hores de faltes injustificades.....	0,4
De 13 a 15 hores de faltes injustificades.....	0,5
De 10 a 12 hores de faltes injustificades.....	0,6

De 7 a 9 hores de faltes injustificades.....	0,7
De 4 a 6 hores de faltes injustificades.....	0,8
D'1 a 3 hores de faltes injustificades.....	0,9
0 hores de faltes injustificades.....	1,0

13.3. A efectes d'aquest Conveni 2016-2017 es crea una nova paga extraordinària a percebre el mes de març anomenada paga de productivitat, de caràcter variable.

El 2016 es garanteix la paga de productivitat. La seva quantia serà equivalent a un 1,2 % dels salaris totals del 2015 (suma de tots els conceptes salarials retributius excepte la remuneració per hores compensades, retards de conveni i la paga de gener). A percebre el març de 2017.

El 2017 la paga de productivitat serà un 1,8 % del marge brut corregit de l'any 2017.

El marge brut corregit és el marge brut menys les garanties per reparacions.

L'1,8 % sobre el marge brut corregit aplica mentre l'Empresa mantingui els actuals centres de treball (drassanes i STP) i mentre l'activitat de negoci sigui la mateixa que l'actual.

La paga de productivitat es percep el març de 2018. El seu repartiment és el següent:

- 1/3 en funció del rendiment de l'Empresa, per tant igual per a tots els treballadors.
- 1/3 en funció del rendiment del taller o secció al qual es pertany, per tant igual per a tots els treballadors del mateix taller. En el cas de personal d'oficines serà una mitjana de tots els tallers.
- 1/3 en funció del rendiment personal, per tant de caràcter individual.

Els criteris de valoració dels apartats b) i c) els fixarà la Comissió Paritària durant l'any 2017.

ARTICLE 14è. PRIMA DE COMPETITIVITAT

S'estableix aquesta prima com un incentiu per millorar la competitivitat, tindrà caràcter mensual per a tots els treballadors/es i la seva quantia està indicada a l'annex 1. Aquesta quantia serà multiplicada per un coeficient W, que tindrà en compte els conceptes següents:

a) ORDRE I NETEJA EN EL TREBALL

L'eficiència, la productivitat, i sobretot la imatge davant del client estan altament relacionats amb la neteja i l'ordre en el treball, no només en els vaixells sinó també en els tallers, els bancs de treball i altres espais de la Drassana.

b) EFECTIVITAT I PRODUCTIVITAT

La realització dels treballs en el temps requerit en el nombre d'hores adequat i amb el material necessari són una part important de la lluita per la competitivitat.

c) QUALITAT I GARANTIA

Un treball realitzat amb qualitat té com a conseqüència no només la satisfacció del client sinó que, a més, redueix les possibilitats de futures fallades i, per tant, els costos indesitjats de garanties.



d) **SEGURETAT**

Es tracta de l'acompliment de les normes de seguretat personal i de treball, ambdues per tal d'evitar accidents personals i a la propietat de clients i de la Drassana.

e) **CURSOS DE FORMACIÓ**

Dins d'un mercat cada vegada més competitiu, la capacitat tècnica és una de les claus diferencials que milloren la competitivitat. És interès de l'Empresa i dels treballadors/es millorar l'especialitat i la polivalència. Es valorarà tant l'assistència a cursos com les millores formatives que se'n derivin.

f) **ASSISTÈNCIA**

Es tracta de millorar la productivitat mitjançant la reducció de l'absentisme.

Es valoraran segons el quadre següent:

ORDRE I NETEJA EN EL TREBALL.....	punts
EFFECTIVITAT I PRODUCTIVITAT.....	punts
QUALITAT I GARANTIA.....	punts
SEGURETAT.....	punts
CURSOS DE FORMACIÓ.....	punts
ASSISTÈNCIA.....	punts
TOTAL.....	punts
COEFICIENT (TOTAL/6).....	punts

Aquests conceptes es valoraran de 0 a 4 per part dels responsables de cada àrea, excepte l'assistència que s'avaluarà segons la taula següent:

Per falta injustificada d'1 dia al mes	valoració 0
Per falta justificada de 0 dies al mes	valoració 10
Per falta justificada d'1 dia al mes	valoració 9
Per falta justificada de 2 dies al mes	valoració 8
Per falta justificada de 3 dies al mes	valoració 7
Per falta justificada de 4 dies al mes	valoració 6
Per falta justificada de 5 dies al mes	valoració 5
Per falta justificada de 6 dies al mes	valoració 4
Per falta justificada de 7 dies al mes	valoració 3
Per falta justificada de 8 dies al mes	valoració 2
Per falta justificada de 9 dies al mes	valoració 1

No es computaran com faltes d'assistències a aquest efecte les produïdes per accident laboral i pels permisos per maternitat, paternitat, lactància i aquells permisos retribuïts inclosos en el paràgraf 1r de



l'article 27. Tampoc no es computaran com faltes aquelles absències degudes al descans de les hores compensades.

Els valors de W en funció del coeficient resultant seran:

Coeficient 0	W	0,00
Coeficient 1	W	0,50
Coeficient 2	W	1,00
Coeficient 3	W	1,07
Coeficient 4	W	1,14
Coeficient 5	W	1,20

Els valors intermedis es prorratejaran.

L'avaluació s'efectuarà trimestralment i es lliurarà a cada treballador el seu corresponent informe.

Es cercaran indicadors objectius de valoració que seran establerts de comú acord entre la direcció i el Comitè d'Empresa.

ARTICLE 15è. PRIMA DE NAVEGACIÓ

S'estableix una prima de navegació que afectarà a les hores realitzades en proves de navegació fora de port. Les hores esmentades tindran una prima del 20 % sobre l'hora professional.

ARTICLE 16è. HORES EXTRAORDINÀRIES

Tindran la consideració d'hores extraordinàries aquelles hores de treball que es realitzin sobre la durada màxima de la jornada de treball fixada en l'article 23.

La prestació de treball en hores extraordinàries serà voluntària, tret d'aquelles que fos precis fer per la necessitat de reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, o per altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de l'activitat de l'Empresa, tret del cas que per alguna causa justificada (les indicades en l'article 27) el treballador/a no pugui realitzar-les.

Les hores extraordinàries seran compensades per temps equivalents de descans retribuït, tret de les que fos precis realitzar per allò indicat en el paràgraf anterior.

Tindran la consideració de caràcter estructural, entre altres, els treballs següents:

- Maniobres de vaixells i varadors.
- Proves d'estabilitat, de mar, sobre amarres i totes aquelles que no acabant-se en jornada normal, hauran de continuar fins que finalitzin.
- Reparacions de vaixells que exigeixin el compliment d'una data pròxima d'acabament.
- Els que s'originin a determinats llocs de treball, la substitució dels quals no és viable, com serveis de factoria, comandaments intermedis, etc.

L'empresa informará al Comitè d'Empresa sobre el nombre d'hores extraordinàries fetes per cada treballador/a.

Les hores extraordinàries que s'hagin d'abonar es pagaran al final de cada mes, d'acord amb el criteri següent:



Les realitzades fins a les 22 hores.....75 % sobre l'hora professional
 Les realitzades els dissabtes100 % sobre l'hora professional
 Les realitzades a partir de les 22 hores.....100 % sobre l'hora professional
 Les realitzades en dies festius.....100 % sobre l'hora professional

El càlcul de l'hora professional es farà mitjançant l'operació de dividir les meritacions que percep el treballador/a durant l'any (corresponents al salari base, antiguitat, retribució voluntària i pagues extres) per les hores indicades a l'article 23 (1.749). El resultat serà la base a què s'aplicarà el recàrrec esmentat.

El descans corresponent a les hores extraordinàries que es compensin es prendrà d'acord amb la Comissió Paritària.

Per pal·liar en part la no retribució econòmica de les hores extraordinàries es crea un plus d'hores compensades d'acord amb la taula següent:

Categoria	Dilluns a divendres	Dissabtes dematí	Dissabtes horabaixa, diumenges, festius i des de les 19.00 h *a partir de gener de 2017
Cap de 1a	14,47 €	17,96 €	26,94 €
Cap de 2a	13,01 €	16,12 €	24,18 €
Oficial/a de 1a	11,68 €	14,39 €	21,59 €
Oficial/a de 2a	11,14 €	13,71 €	20,57 €
Auxiliar	10,48 €	12,83 €	19,25 €
Ordenança	9,55 €	11,66 €	17,49 €
Porter/a	9,55 €	11,66 €	17,49 €
Patrò	15,17 €	18,81 €	28,22 €
Cap taller	16,38 €	20,31 €	30,47 €
Mestre/a taller	15,17 €	18,81 €	28,22 €
Mestre/a 2a	14,65 €	18,18 €	27,27 €
Cap d'equip	13,41 €	16,55 €	24,83 €
Oficial/a 1a A	11,70 €	14,43 €	21,65 €
Oficial/a 1a B	11,25 €	13,85 €	20,78 €



Categoria	Dilluns a divendres	Dissabtes dematí	Dissabtes horabaixa, diumenges, festius i des de les 19.00 h *a partir de gener de 2017
Oficial/a 1a	10,79 €	13,25 €	19,88 €
Oficial/a 2a A	10,49 €	12,88 €	19,32 €
Oficial/a 2a	10,19 €	12,46 €	18,69 €
Oficial/a 3a	9,85 €	12,07 €	18,11 €
Especialista	9,41 €	12,02 €	18,03 €
Ajudant de taller	8,75 €	11,17 €	16,76 €
Aprenent 4t	8,08 €	10,32 €	15,48 €

Aquest plus es rebrà sempre que el treballador no cobri una retribució voluntària que inclogui la realització d'hores extraordinàries.

ARTICLE 17è. TREBALLS NOCTURNS

Es considera treball nocturn el realitzat entre les deu de la nit i les sis del matí.

El treball nocturn tindrà una retribució específica del 25 % del salari base. Aquesta norma no s'aplicarà a les hores extraordinàries ni a aquells treballadors/es amb un salari establert per a un treball nocturn per la seva pròpia naturalesa.

ARTICLE 18è. TREBALLS EN RÈGIM DE TORNS

L'Empresa queda facultada per a l'organització dels treballs en règim de torns d'acord amb els articles 36 i 41 de l'Estatut dels treballadors, sempre i quan es facin en les condicions següents:

1. Els torns seran rotatoris dins del que permet la situació actual de la plantilla.
2. S'haurà d'avisar prèviament el Comitè d'Empresa dels canvis de torn en cada cas.
3. Els treballadors/es afectats pel canvi d'horari, en treballar en règim de torns, obtindran una compensació equivalent al 20 % del salari base.
4. L'horari en règim de torns serà de 06.00 a 14.00 hores i de 14.00 a 22.00 hores.

ARTICLE 19è. DESPLAÇAMENTS

Per als desplaçaments en automòbil propi al servei de l'Empresa s'abonaran 0,418 euros per quilòmetre (amb un mínim de cinc euros).

No tindran caràcter de desplaçament els trasllats entre la factoria de Contramollet i els tallers de STP.



Els informes de desplaçament seran confirmats pel cap immediatament superior.

En cas de no haver-hi acord, l'Empresa haurà de proporcionar mitjans de transport.

ARTICLE 20è. SORTIDES, VIATGES I DIETES

Tots aquells que, per necessitat de la indústria i per ordre de l'Empresa, hagin d'efectuar viatges o desplaçaments a poblacions diferents on estigui ubicada l'Empresa o taller, se'ls abonarà en concepte de dieta (sense incloure costos de desplaçaments i allotjaments) les quantitats següents:

MITJA DIETA35,70 euros

DIETA COMPLETA71,40 euros

S'entén per mitja dieta quan calgui dinar o sopar fora de casa.

Si els treballs s'efectuen de manera que el treballador/a només hagi de fer fora del lloc habitual el menjar del migdia, percebrà mitja dieta.

Si per raons no imputables al treballador/a les despeses de la dieta esmentada fossin superiors i amb justificació prèvia, se li abonarà la diferència entre despeses i dietes.

Els viatges d'anada i tornada, l'allotjament i els desplaçaments en la població on calgui realitzar el treball aniran a compte de l'Empresa. No s'adquireix dret a dieta quan els treballs es duguin a terme en locals pertanyents a la mateixa indústria on no es prestin serveis habituals si no estan situats a més de tres quilòmetres de la localitat on s'ubica el centre de treball.

Les hores que es realitzin en aquests viatges tindran la consideració següent:

- Hores consumides en viatges, desplaçaments i esperes: Hora normal de treball (sis, vuit o nou hores de jornada equivalent). Quan es facin en dissabte, diumenge o dia festiu es consideraran hores extraordinàries.
- Hores de treball efectiu: Hora normal de treball amb un plus del 20 %. Les hores que superin la jornada normal o es facin en dissabte, diumenge o dia festiu es consideraran hores extraordinàries.

Quan es tracti d'un desplaçament de llarga durada –de durada igual o superior a tres mesos– podrà reduir-se en un 33 % l'import de la dieta. L'Empresa facilitarà setmanalment avançaments a compte de les dietes, els quals quedaran condicionats al temps de durada real del desplaçament.

ARTICLE 21è. CLÀUSULA DE REVISIÓ

El 2016 i el 2017 es revisaran els salaris en funció de l'IPC real del anys respectius. Aquesta revisió s'abonarà en una sola paga en concepte d'endarreriments durant el primer trimestre de l'any immediatament posterior. L'índex de referència serà el nacional, excepte en el cas que l'IPC de les Illes Balears fos superior; en aquest cas, es tindrà en consideració aquest últim.

ARTICLE 22è. LIQUIDACIÓ I PAGAMENT DE SALARIS

La liquidació i pagament de salaris es realitzarà mitjançant ingressos en comptes bancaris i es farà efectiu mensualment el dia 30. En cas que aquell dia sigui festiu o no laborable s'haurà d'avançar l'ingrés al banc de manera que pugui ser efectiu el dia anterior. A efectes de nòmina el mes laboral serà el comprès entre el dia 25 de dos mesos consecutius.



L'abonament de les pagues extraordinàries s'efectuarà en les dates següents:

- Paga d'estiu: abans del 15 de juliol.
- Paga de Nadal: abans del 15 de desembre.
- Paga de gener: el mes de gener de l'any següent.
- Paga de productivitat: el mes de març de l'any següent.

La prima de competitivitat corresponent a cada mes natural s'abonarà amb la liquidació mensual.

El plus d'hores compensades corresponent a cada mes natural s'abonarà amb la liquidació mensual.

CAPÍTOL III. CONDICIONS LABORALS

ARTICLE 23è. JORNADA LABORAL

La jornada laboral durant l'any 2016 serà de 1.749 hores anuals.

ARTICLE 24è. JORNADA DE TREBALL

L'horari de treball de l'any 2016 serà el següent:

- | | |
|---|---|
| - Del 7 de gener al 28 de febrer: | de 8.00 a 13.00 i de 14.00 a 17.00 hores. |
| - De l'1 de març al 12 de juny: | de 8.00 a 13.00 i de 14.00 a 18.00 hores. |
| - Del 13 de juny al 18 de setembre: | de 8.00 a 14.00 hores. |
| - Del 19 de setembre al 30 de setembre: | de 8.00 a 13.00 i de 14.00 a 17.00 hores. |
| - De l'1 d'octubre al 31 d'octubre: | de 8.00 a 13.00 i de 14.00 a 18.00 hores. |
| - De l'1 de novembre al 22 de desembre | de 8.00 a 13.00 i de 14.00 a 17.00 hores. |
| - El 23 de desembre: | de 8.00 a 14.00 hores. |

L'horari de treball de l'any 2017 serà el següent:

- | | |
|---|---|
| - Del 9 de gener al 28 de febrer: | de 8.00 a 13.00 i de 14.00 a 17.00 hores. |
| - De l'1 de març al 19 de juny: | de 8.00 a 13.00 i de 14.00 a 18.00 hores. |
| - Del 20 de juny al 17 de setembre: | de 8.00 a 14.00 hores. |
| - Del 18 de setembre al 30 de setembre: | de 8.00 a 13.00 i de 14.00 a 17.00 hores. |
| - De l'1 d'octubre al 31 d'octubre: | de 8.00 a 13.00 i de 14.00 a 18.00 hores. |
| - De l'1 de novembre al 22 de desembre: | de 8.00 a 13.00 i de 14.00 a 17.00 hores. |

Els porters tindran tot l'any l'horari de 7.30 a 15.30 h el matí, i de 15.30 a 23.30 h l'horabaixa.



Aquestes hores són de treball efectiu. Com a tals s'entenen la presència del treballador en el seu lloc de feina, dedicada al treball.

S'estableix un temps fix per a entrepà durant la jornada del matí amb una durada de 15 minuts, entre les 09.30 i les 09.45 hores.

En el cas que, per necessitats de treball en realitzar-ne una varada, la jornada del matí acabi més tard de l'hora indicada, les hores fetes a partir de les 13.00/14.00 seran considerades com a extraordinàries (compensades), es donarà una hora per al dinar també amb consideració d'extraordinària (compensada) i després, en el seu cas, es reprendrà la jornada fins a complir l'horari establert.

Veure els calendaris laborals del 2016 i del 2017 en l'annex 2.

ARTICLE 25è. VACANCES

El període de vacances anuals retribuïdes serà de 31 dies naturals (22 dies laborals) no substituïbles, ni parcial ni totalment per compensacions econòmiques. El seu període de gaudi anual estarà comprès el 2016 entre el 13 de juny i el 18 de setembre, i el 2017 entre el 20 de juny i el 17 de setembre.

En el cas que un treballador/a sol·liciti gaudir les vacances fora d'aquest període la seva durada serà la corresponent a les hores laborables del mes d'agost. El gaudi de vacances fora d'aquesta jornada només serà possible si hi ha acord amb la direcció de l'Empresa.

Es procurarà que les vacances que es gaudeixin fora del mes d'agost comencin el mateix dia de la setmana que l'1 d'agost.

Durant l'any 2016 els dies 4, 5 de gener i 27, 28, 29, 30, 31 de desembre seran no laborables.

Durant l'any 2017 els dies 2, 3, 4, 5 de gener i 27, 28, 29, 30, 31 de desembre seran no laborables.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'Empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, part o lactància natural o amb un període de suspensió del contracte es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent encara que l'any natural hagi finalitzat.

Si les necessitats de producció requerissin la realització de determinats treballs en el seu període de gaudi es comunicarà al personal necessari el seu canvi amb un dos mesos d'antelació mínim.

Els treballadors que es trobin de baixa a l'inici del període de vacances les gaudiran a partir del primer dia d'alta.

En cas d'ingrés o cessament del treballador durant l'any es prorratejaran proporcionalment al temps de servei en l'Empresa.

ARTICLE 26è. PERMISOS PER PATERNITAT I MATERNITAT

Permisos per maternitat: la seva durada serà la indicada per la legislació vigent.

Permisos per paternitat: la seva durada serà la indicada per la legislació vigent.

ARTICLE 27è. LLICÈNCIES RETRIBUÏDES

El treballador/a, previ avís i justificació davant del departament de recursos humans, es podrà absentar del treball amb dret a remuneració per algun dels motius i pel temps següent:

Apartat 1r

- a) Vint dies naturals en cas de matrimoni.
- b) Un dia natural en cas de matrimoni de fills o germans.
- c) Cinc dies naturals per mort o malaltia greu amb hospitalització del cònjuge i/o familiars en primer grau de consanguinitat o afinitat.
- d) Tres dies naturals per mort o malaltia greu amb hospitalització de familiars de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que convisquin amb el treballador.
- e) Dos dies naturals per mort o malaltia greu amb hospitalització de familiars de fins a segon grau de consanguinitat.

Quan per motiu de malaltia o hospitalització d'un familiar el treballador/a l'hagi d'atendre podrà negociar amb l'Empresa l'alternança dels dies.

- f) Dos dies per trasllat del domicili habitual.
- g) Dos dies per infantament de fills/es.
- h) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, inclòs l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat s'ajustarà al que disposi aquesta quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans esmentat suposi la impossibilitat de prestar el treball degut en més del 20 % de les hores laborables en un període de tres mesos, l'Empresa podrà passar el treballador afectat a la situació d'excedència tal com ho regula l'Estatut dels treballadors.

En el supòsit que el treballador, per compliment del deure o acompliment del càrrec, percebi una indemnització, es descomptarà el seu import del salari a què tingués dret en l'Empresa.

- i) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.
- j) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenals i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar dins de la jornada de treball.
- k) Pel temps necessari en els casos d'assistència del treballador/a a consulta mèdica, quan en coincidir l'horari de consulta amb el de treball es prescrigui la consulta esmentada pel facultatiu de medicina general. Prèviament el treballador/a haurà de presentar a l'Empresa el volant justificatiu de la referida prescripció mèdica.

En els altres casos, com l'assistència a la consulta del metge de capçalera, un màxim de tres hores per consulta i vint-i-dues hores a l'any.

Les llicències s'ampliaran el temps necessari per als viatges, en cas de desplaçament fora de Mallorca, a excepció del permís per matrimoni.

Apartat 2n, altres casos

- a) Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

La dona, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat i acumular-lo en jornades completes en els termes previstos en la negociació col·lectiva o en l'acord a què arribi amb l'empresari respectant, en el seu cas el que s'estableix en aquella.

D'aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas que ambdós treballin.

- b) En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant



una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

c) Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de vuit anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no exerceixi, activitat retribuïda.

La reducció de jornada contemplada en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari, o a la reordenació del temps de treball a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'usin en l'Empresa.

ARTICLE 28è. INCAPACITAT TEMPORAL

L'Empresa abonarà els seus treballadors/es en situació d'IT la diferència entre el 100 % del seu salari habitual (sou base, més antiguitat, més retribució voluntària) i el que el treballador percebi en concepte de prestacions per incapacitat temporal per contingències comunes o professionals.

Aquests complements seran revisats anualment en funció dels índexs d'absentisme per malaltia i accidents.

ARTICLE 29. EXCEDÈNCIES I PERMISOS NO RETRIBUÏTS

a) Excedències: segons el disposat en l'article 46 de l'Estatut dels treballadors.

b) Permisos no retribuïts:

b1) Tots els treballadors/es podran sol·licitar permís no retribuït per un període superior a tres mesos i inferior a sis per a preparació d'oposicions o cursos d'ingrés en centres oficials o semblants. Els permisos esmentats s'estudiaran individualment en elevar una proposta a la Comissió Paritària, que en el termini de cinc dies feiners haurà de resoldre.

b2) Tots els treballadors/es podran sol·licitar permís no retribuït per un període superior a dues hores i inferior a una setmana, per a la realització de gestions de caràcter personal. (renovació del DNI, declaració de la renda, visites a notaries, registres, etc.). Els permisos esmentats s'estudiaran individualment pel departament de recursos humans.

ARTICLE 30è. JUBILACIÓ PARCIAL

A l'empara de la legislació vigent es reconeix als treballadors/es el dret subjectiu a sol·licitar de l'Empresa la jubilació parcial i la reducció de jornada amb el límit màxim legalment previst, quan es donin els requisits legalment establerts i en especial el de l'edat que no podrà ser inferior al que estableix la llei en cada moment.

La sol·licitud s'haurà de remetre a l'Empresa amb una antelació mínima de tres mesos a la data prevista de la jubilació parcial. L'Empresa estudiarà la sol·licitud de bona fe amb la vista posada en un acord amb la part sol·licitadora aplicant el principi d'igualtat entre treballadors eventuais i indefinits i en tot cas donarà resposta en un termini màxim de trenta dies. En el cas de discrepància entre les parts es remetrà la qüestió a la Comissió Paritària que resoldrà en l'àmbit de les seves funcions i en el termini màxim de trenta dies.



ARTICLE 31è. FONS SOCIAL

L'Empresa contribuirà amb un màxim de mil vuit-cents euros anuals al Fons Social, sempre que la quantia del mateix no superi els vint-i-quatre mil euros. Aquesta quantitat provindrà de les primes de competitivitat que s'hagin deixat de percebre per part dels treballadors. Una vegada deduïda aquesta quantitat i en cas de quedar romanent la seva utilització serà decidida de comú acord entre Empresa i Comitè.

ARTICLE 32è. FORMACIÓ PROFESSIONAL

L'Empresa elaborarà un pla de formació que respondrà a les necessitats d'adaptació al lloc de treball, adequació a les innovacions tecnològiques i potenciació de la qualificació professional del treballador per possibilitar l'ampliació dels seus coneixements tècnics, habilitats i destresa. Tot això encaminat a la millora dels nivells de productivitat i acompliment, tant de l'Empresa com del treballador. L'Empresa mantindrà informat el Comitè d'Empresa sobre el pla de formació.

Els objectius del pla de formació seran:

- Millora de la rendibilitat.
- Millora de la productivitat.
- Reducció del temps de resposta en avaries.
- Reducció dels temps d'execució de les tasques administratives.
- Potenciació de l'ús de les tecnologies de la informació.
- Millora en la qualitat en totes les actuacions de l'Empresa.
- Implementació de la política de prevenció de riscos laborals.

Línies bàsiques de la formació:

- Estarà integrada en l'estratègia global de l'Empresa.
- Constituirà un procés permanent i adaptat a les necessitats canviants de l'Empresa.
- Contribuirà eficaçment al desenvolupament professional de les persones cara a augmentar la rendibilitat de l'Empresa i mantenir un alt nivell de coneixements.
- Serà un mitjà per aconseguir els objectius de l'Empresa, no una finalitat en sí mateixa.

Les accions formatives podran realitzar-se tant dins com fora de la jornada laboral. Totes les accions formatives desenvolupades durant la jornada de treball seran obligatòries. Sempre que les circumstàncies ho permetin s'admetrà la participació en les accions formatives d'aquells treballadors interessats que no estiguin entre els destinataris de l'acció formativa.

La remuneració de les hores emprades en aquests cursos serà la següent:

1. CURSOS REALITZATS EN L'EMPRESA

1.1. Cursos realitzats en la seva totalitat en hores de treball: el seu cost anirà a càrrec de l'Empresa

1.2. Cursos realitzats un 50 % en hores de treball:

- El 50 % fet en hores de treball anirà a càrrec de l'Empresa.
- El 50 % fora de l'horari de treball: la meitat a càrrec del treballador/a i l'altra a càrrec de l'Empresa (es consideraran hores extraordinàries).



1.3. Cursos realitzats en la seva totalitat fora de l'horari de treball:

- El 50 % a càrrec de l'Empresa (es consideraran hores extraordinàries).
- El 50 % a càrrec del treballador/a.

2. CURSOS REALITZATS FORA DE L'EMPRESA

L'Empresa pagarà el cost dels cursos i les hores emprades fora de l'horari de treball aniran a càrrec del treballador, tret d'aquells cursos exigits per l'Empresa i considerats d'obligat compliment.

L'Empresa, en cas de noves contractacions donarà preferència al contracte per a la formació i l'aprenentatge, que tindrà per objecte la qualificació professional dels treballadors en un règim d'alternança d'activitat laboral retribuïda amb activitat formativa rebuda en el marc del sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu.

Aquest contracte es regirà pel dispostat per la legislació laboral vigent en aquell moment.

CAPÍTOL IV. SALUT LABORAL

ARTICLE 33è. REVISIÓ MÈDICA

L'Empresa ha encarregat el servei de vigilància de la salut a una empresa externa que farà el seguiment i la revisió de tots els treballadors/es de l'Empresa. Les revisions mèdiques seran fetes d'acord amb la legislació vigent.

ARTICLE 34è. EQUIPS DE PROTECCIÓ PERSONAL

L'Empresa lliurarà als treballadors/es totes les peces necessàries per a la seva protecció personal, d'acord amb el Pla d'avaluació de riscos en vigor com casc, guants, botes, ulleres de protecció, etc.

En cas que les peces de protecció pateixin un desgast superior al normal se'n podran sol·licitar més al cap immediat i lliurant-li la peça a substituir. La reposició de peces de protecció en les quals sigui evident la distracció del treballador podrà ser descomptada dels seus havers.

És obligació dels treballadors emprar les peces de protecció i elements de seguretat que l'Empresa posi a la seva disposició i serà responsable de les peces i elements esmentats al seu càrrec.

ARTICLE 35è. TREBALLS PENOSOS

Es tractarà d'eliminar les causes que els generen. Si encara així fossin inevitables, els comandaments, cadascú en l'àmbit de les seves competències, hauran de suspendre els treballs que impliquin un perill d'accident imminent. Així mateix hauran d'instruir els treballadors/es sobre els seus riscos inherents. El comitè de seguretat i salut tindrà les competències que en aquesta matèria li atorga l'Estatut dels treballadors i la Llei de prevenció de riscos laborals.



Com a compensació a la penositat de determinats treballs s'estableix un plus que indicarà el percentatge d'hores penoses realitzades al mes. Els caps de taller lliuraran mensualment al departament de recursos humans la relació dels treballadors en cada una de les categories:

Calderers A.....	40%
Calderers B.....	20%
Soldadors A.....	40%
Soldadors B.....	20%
Mecànics A.....	40%
Mecànics B.....	20%
Torners.....	15%
Acer inoxidable A.....	40%
Acer inoxidable B.....	20%
Tubers A.....	25%
Tubers B.....	15%
Mariners.....	20%
Electricistes.....	10%
Gruistes.....	10%
Manteniment.....	10%

Aquestes hores tindran un plus del 20 % sobre el salari base.

CAPÍTOL V. REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA DELS TREBALLADORS

L'Empresa respectarà el dret dels treballadors/es a sindicar-se lliurement.

L'ocupació d'un treballador/a no estarà subjecta a la condició de no afiliar-se o de renunciar a la seva afiliació sindical. Tampoc es podrà acomiadar-lo o perjudicar-lo de qualsevol forma a causa de la seva afiliació sindical.

ARTICLE 36è. COMITÈ D'EMPRESA

El Comitè d'Empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors i treballadores de l'Empresa per defensar els seus interessos.

ARTICLE 37è. COMPETÈNCIES DEL COMITÈ D'EMPRESA

El Comitè d'Empresa tindrà les competències següents:

1. Rebre informació sobre l'evolució general del sector naval, sobre la situació de la producció i de les vendes de l'empresa, sobre el seu programa de producció i evolució probable de l'ocupació. La informació li serà facilitada, almenys, trimestralment.



2. Conèixer el balanç, el compte de resultats, la memòria i els altres documents que es donin a conèixer als socis i en les mateixes condicions que a aquests.
3. Emetre un informe, amb caràcter previ a l'execució per part de l'Empresa, de les decisions adoptades per aquesta sobre les següents qüestions:
 - a) Reestructuracions de plantilles i cessaments totals o parcials, definitius o temporals d'aquella.
 - b) Reduccions de jornada, així com trasllat total o parcial de les instal·lacions.
 - c) Plans de formació professional de l'Empresa.
 - d) Implantació o revisió de sistemes d'organització i control del treball.
 - e) Estudi de temps, establiment de sistemes d'organització i control del treball.
4. Emetre informes quan la fusió, absorció o modificació de l'estatus jurídic de l'Empresa suposi qualsevol incidència que afecti al volum d'ocupació.
5. Conèixer els models de contracte escrits que s'utilitzin en l'Empresa, així com els documents relatius a l'acabament de la relació laboral.
6. Ser informat de totes les sancions imposades per faltes molt greus.
7. Conèixer, almenys trimestralment, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents de treball, malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que s'utilitzen.
8. Exercir una tasca:
 - a) De vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria laboral, Seguretat Social i ocupació, així com sobre la resta dels pactes, condicions i usos de l'Empresa en vigor. Arribat el cas formularà les accions legals oportunes davant de l'empresari i els organismes o tribunals corresponents.
 - b) De vigilància i control de les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament del treball de l'Empresa, amb les particularitats previstes en l'article 19 de l'Estatut dels treballadors.
9. Participar en la gestió del fons social i qualsevol altra obra social que pugui establir l'Empresa.
10. Col·laborar amb la direcció de l'Empresa per aconseguir l'establiment de les mesures que procurin el manteniment i l'increment de la productivitat.
11. Informar als seus representats en tots els temes i qüestions de la seva competència que tinguin o puguin tenir repercussió directa o indirecta en les relacions laborals.
12. Els informes que hagi d'emetre el Comitè d'acord amb les competències reconegudes en els apartats 3 i 4 s'han d'elaborar en un termini de 15 dies.

ARTICLE 38è. CAPACITAT I SIGIL PROFESSIONAL

Es reconeix al Comitè d'Empresa capacitat, com a òrgan col·legiat, per exercir accions administratives o judicials en tot el relatiu a l'àmbit de les seves competències per decisió majoritària dels seus membres.

Els membres del Comitè d'Empresa, i aquest en el seu conjunt, compliran sigil professional en tot el referent als números 1, 2, 3 i 4 de l'article anterior. També respectaran el sigil professional encara després d'haver format part del Comitè d'Empresa, especialment en totes aquelles matèries sobre les quals la direcció assenyali de forma expressa el seu caràcter reservat. En tot cas cap tipus de document lliurat per l'Empresa al Comitè no podrà ser utilitzat fora de l'estricte àmbit d'aquella i per a finalitats diferents les quals varen motivar el seu lliurament.

ARTICLE 39è. GARANTIES

Els membres del Comitè d'Empresa, com a representants legals dels treballadors, tindran les garanties següents:

- a) Obertura d'expedient contradictori en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus, en el qual serà sentit, a part de l'interessat, el Comitè d'Empresa.
- b) Prioritat de permanència en l'Empresa respecte als altres treballadors/es en els supòsits de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.
- c) No ser acomiadat ni sancionat durant l'exercici de les seves funcions ni dins de l'any següent a l'expiració del seu mandat, sempre que l'acomiadament o sanció es basi en l'acció del treballador en l'exercici de la seva representació, sense perjudici de l'acomiadament disciplinari. Així mateix, no podrà ser discriminat en la seva promoció econòmica o professional per raó de l'acompliment de la seva representació.
- d) Expressar, de manera col·legiada si es tracta del Comitè, amb llibertat les seves opinions en les matèries concernents a l'esfera de la seva representació, a més de poder publicar i distribuir, sense pertorbar el desenvolupament normal del treball, les publicacions d'interès laboral o social i comunicant-ho a l'Empresa.
- e) Cada un dels membres del Comitè disposarà d'un crèdit de quinze hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions de representació.

La Comissió Paritària, a proposta del Comitè, podrà acordar l'acumulació d'hores de diferents membres del Comitè en un o varis dels seus components sense depassar el màxim total, i podran ser rellevats/des parcialment del seu treball sense perjudici de la seva remuneració.

ARTICLE 40è. LOCALS I TAULER D'ANUNCIS

Es posarà a disposició del Comitè d'Empresa un local perquè pugui desenvolupar les seves activitats i comunicar-se amb els treballadors, així com un o diversos taulers d'anuncis.

ARTICLE 41è. SECCIONS SINDICALS

L'Empresa reconeix les seccions sindicals d'aquells sindicats que hagin obtingut com a mínim el 10 % dels vots en les eleccions al Comitè d'Empresa.

Mentre l'Empresa no superi els cent treballadors, el nombre de delegats sindicals per a cada secció sindical serà d'un i la seva elecció recaurà en un membre del Comitè d'Empresa.

Els delegats sindicals podran, previ avís a l'Empresa, convocar reunions dels afiliats al seu sindicat, que se celebraran en els locals de l'Empresa i fora de l'horari de treball.

Els delegats sindicals tindran les mateixes competències i garanties que els membres del Comitè d'Empresa.

ARTICLE 42è. ASSEMBLEES

Es reconeix als treballadors/es, d'acord amb la legislació vigent, el dret a reunió i lliure expressió dins del recinte de l'Empresa, fora de les hores de treball, i, sobre la base d'això, disposaran del temps necessari, no retribuït, per a la celebració d'assemblees fora de la jornada laboral.

Sense perjudici del contemplat en el paràgraf anterior, els treballadors disposaran d'una hora retribuïda per discutir el conveni col·lectiu una vegada a l'any.



Les assemblees podran ser convocades pel Comitè d'Empresa o pel 33 % de la plantilla, prèvia comunicació a l'Empresa amb almenys 24 hores d'antelació. En el cas que coincideixin en la mateixa data més d'una convocatòria tindrà prioritat la del Comitè d'Empresa.

L'Empresa habilitarà un local adequat per a tals activitats.

ARTICLE 43è. QUOTES SINDICALS

A sol·licitud dels treballadors/es afiliats a les centrals sindicals, l'Empresa descomptarà de la nòmina mensual l'import de la quota sindical corresponent. Els treballadors/es interessats en la realització de tal operació ompliran l'escrit corresponent expressant l'ordre de descompte, sindicat al qual pertany i quantia de la quota mensual. L'Empresa farà el pagament en la forma acordada amb les centrals sindicals.

CAPÍTOL VI. RÈGIM INTERIOR

ARTICLE 44è. PARTICIPACIÓ EN LA GESTIÓ

Sent la gestió de l'Empresa, atesa en el seu conjunt, funció característica i primordial de la part econòmica per correspondre-li segons l'ordenació jurídica vigent la facultat d'organitzar el treball, ambdues parts reconeixen, tanmateix, que és desitjable i necessària una participació dels treballadors/es a través dels seus representants legals en aquest i altres àmbits de l'Empresa.

ARTICLE 45è. ASCENSOS

Durant el mes de novembre s'estudiaran els ascensos d'acord amb els criteris següents:

- a) Els caps de departament, caps d'administració de 1a, delineants projectistes, caps i mestres de taller i patró/na seran designats lliurement per l'Empresa, una vegada informat i escoltat el Comitè d'Empresa.
- b) Els restants es cobriran a proposta del cap de taller o departament elevada conjuntament a l'Empresa i al Comitè.

Els criteris a seguir seran els següents:

- Historial professional.
- Coneixement del lloc de feina.
- Haver exercit funcions de categoria superior.
- Titulació adequada.
- Superar les proves que es proposin (si fos necessari) i que seran adequades al lloc a exercir.
- Temps de permanència en la categoria professional.
- Polivalència.

El Comitè d'Empresa, en ús de les seves atribucions, comprovarà la correcta aplicació de l'assenyalat.



ARTICLE 46è. EINES

L'Empresa facilitarà als seus treballadors/es (exceptuant fusters/es d'ofici) les eines i instruments necessaris per efectuar la tasca que professionalment els hi sigui pròpia.

El treballador/a serà responsable del manteniment i bona conservació de l'utilatge al seu càrrec. La reposició d'eines en què sigui evident la distracció del treballador/a podrà ser descomptada dels seus havers.

ARTICLE 47è. PECES DE ROBA DE TREBALL

L'Empresa lliurarà a tot el seu personal en el moment de començar a treballar en l'Empresa dos equips d'hivern i dos d'estiu. En anys successius es lliurarà un equip a l'estiu i un altre a l'hivern. Als porters se'ls lliurarà la mateixa uniformitat.

Es podrà sol·licitar al cap immediat més peces de roba de treball en cas que el desgast sigui superior al normal previ lliurament de la peça de roba a substituir. La reposició de peces de roba de treball en què sigui evident la distracció del treballador es podrà descomptar dels seus havers.

És obligació dels treballadors/es utilitzar les peces de roba de treball que l'Empresa posi a la seva disposició, i serà responsable de les esmentades peces i elements de protecció al seu càrrec.

ARTICLE 48è. MOBILITAT FUNCIONAL

La mobilitat funcional en l'Empresa s'efectuarà d'acord amb la legislació vigent en aquell moment.

ARTICLE 49è. PERÍODE PROBATORI

En el moment de l'ingrés d'un treballador/a es podrà pactar per escrit un període probatori. La seva durada serà com a màxim de:

- Sis mesos per a tècnics i titulats.
- Dos mesos per a especialistes i no qualificats.

Durant el període probatori es podrà resoldre la relació laboral a instàncies de qualsevol de les parts. Transcorregut aquest període sense produir-se desistiment el contracte produirà plens efectes i es computarà el temps dels serveis prestats en antiguitat del treballador/a en l'Empresa.

ARTICLE 50è. MODIFICACIONS SUBSTANCIALS DE LES CONDICIONS DE TREBALL

La direcció de l'Empresa podrà acordar modificacions substancials de les condicions de treball quan existeixin provades raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

Es consideressin com a tals les que estiguin relacionades amb la competitivitat, la productivitat o l'organització tècnica o del treball en l'Empresa.



Tindran la consideració de modificacions substancials de les condicions de treball, entre altres, les que afectin les matèries següents:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedeixin dels límits de la mobilitat funcional.

Les modificacions substancials de les condicions de treball es realitzaran d'acord amb el que s'estableixi en la legislació laboral vigent en aquell moment.

ARTICLE 51è. MOBILITAT GEOGRAFICA

El trasllat de treballadors/es a un centre de treball diferent de la mateixa Empresa que exigeixi canvis de residència requerirà l'existència de raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que ho justifiquin. Es consideraran com a tals aquelles que estiguin relacionades amb la competitivitat, la productivitat o l'organització tècnica o del treball en l'Empresa, així com les contractacions referides a l'activitat empresarial.

La decisió de trasllat haurà de ser notificada per l'empresari al treballador/a, així com als seus representants legals, amb una antelació mínima de trenta dies a la data de la seva efectivitat, i es realitzarà d'acord amb el que s'estableixi en la legislació laboral vigent en aquell moment.

ARTICLE 52è. FALTES I SANCIONS

Els treballadors/es podran ser sancionats per l'Empresa en virtut d'incompliments laborals d'acord amb la graduació de faltes i sancions que segueix:

1. FALTES

1.1. Faltes lleus

- a) D'una a tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball sense la deguda justificació, comeses durant un període d'un mes.
- b) No notificar amb caràcter previ, o en el seu cas, dins de les vint-i-quatre hores següents a la falta, la raó de l'absència al treball, tret que es demostrï la impossibilitat de poder fer-ho.
- c) L'abandonament del treball sense causa justificada, encara que sigui per temps breu. Si com a conseqüència es causés perjudici d'alguna consideració a l'Empresa o als companys/es de treball o fos causa d'accident, aquesta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu segons el cas.
- d) No atendre els clients amb la correcció i diligència degudes.
- e) Faltar al treball un dia sense causa justificada.
- f) No portar els equips d'uniformitat, protecció i seguretat lliurats per l'Empresa.
- g) La falta de polidesa i neteja personal que produeixi queixes justificades dels companys/es de feina, i sempre que prèviament hagués existit oportuna advertència per part de l'Empresa.

1.2. Faltes greus



- a) Més de tres faltes no justificades de puntualitat en l'assistència al treball comeses durant un període de trenta dies.
- b) Faltar d'un tres dies al treball durant un període de trenta dies sense causa que ho justifiqui. N'hi haurà prou amb una sola falta quan hagués de rellevar un company/a o quan com a conseqüència se'n causés perjudici d'alguna consideració a l'Empresa.
- c) No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família que puguin afectar a la Seguretat Social, i en el seu cas, a les prestacions de protecció a la família.
- d) Entregar-se a jocs, qualssevol que fossin dins de la jornada de treball.
- e) La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball, així com negar-se al control d'assistència.
- f) Simular la presència d'un altre en el treball en fitxar per ell/ella.
- g) La negligència, desídia o imprudència en el treball que afecti la seva bona marxa.
- h) Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada.
- i) La reiteració o reincidència en falta lleu.
- j) L'abús d'autoritat exercit pels qui exerceixen funcions de comandament.
- k) El trencament o violació de secrets d'obligada confidencialitat de l'Empresa.
- l) La realització d'activitats que impliquin competència deslleial a l'Empresa.

1.3. Faltes molt greus

- a) Més de deu faltes no justificades de puntualitat comeses en un període de sis mesos o vint en un any.
- b) Les faltes injustificades al treball durant tres dies consecutius o cinc d'alterns en un mateix mes.
- c) El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant als companys/es de treball com a l'Empresa o a qualsevol altra persona, en les seves dependències durant l'acte de servei en qualsevol lloc.
- d) Els delictes de robatori, estafa o malversació comesos fora de l'Empresa o qualsevol altra classe de delicte comú que impliqui desconfiança cap a l'autor. S'esperarà resolució judicial per procedir.
- e) La simulació de malaltia o accident.
- f) La disminució continuada i voluntària del rendiment en el treball.
- g) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.
- h) Els maltractaments de paraula, d'obra o falta greu de respecte i consideració als caps, companys/es o subordinats.
- i) L'assetjament sexual.
- j) La reincidència en faltes greus.

2. SANCIONS

2.1. Per faltes lleus

- Amonestació verbal.
- Amonestació per escrit.



2.2. Per faltes greus

- Suspensió d'ocupació i sou de dos a vint dies.

2.3. Per faltes molt greus

- Suspensió d'ocupació i sou de vint-i-un a seixanta dies.
- Acomiadament.

ARTICLE 53è ASSETJAMENT SEXUAL

Es reconeix als treballadors/es el dret al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció davant ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual. Es considera assetjament sexual la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, de naturalesa sexual amb el propòsit o l'efecte de d'atemptar contra la dignitat d'una persona i en particular quan es creï un ambient intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. L'assetjament sexual es considera discriminació per raó de sexe i, per tant, es prohibeix. El rebuigi de tal comportament per part d'una persona o la seva submissió no es podran utilitzar per prendre una decisió que l'afecti.

ARTICLE 54è CONFIDENCIALITAT

Tots els treballadors/es es regiran en l'exercici de les seves funcions pels principis de bona fe, sigil, professionalitat i confidencialitat, i es comprometen a no facilitar ni usar en benefici propi o de tercers aliens a les empreses la informació a què puguin tenir accés o de què tinguin coneixement, directe o indirecte, pel seu treball o per formar part de la plantilla de les empreses. S'abstindran de fer qualsevol tipus d'acció encaminada a la difusió, revelació o cessió a persona jurídica o física aliena a l'Empresa.

L'incompliment de l'obligació esmentada de confidencialitat per part dels treballadors podrà donar lloc que l'Empresa adopti les decisions pertinents i exerciti les accions legals oportunes.

De qualsevol manera, aquest deure de confidencialitat no minvarà de cap forma els drets que la llei reconeix als membres del Comitè d'Empresa en l'exercici de les funcions que li són pròpies.

ARTICLE 55è SEGURETAT INFORMÀTICA

Les dades d'identificació d'usuari i clau d'accés són assignades individualment a cada usuari i són personals i intransferibles. L'usuari és l'únic responsable de les conseqüències que se'n puguin derivar del seu mal ús, divulgació o pèrdua. Cap persona aliena a l'Empresa no podrà tenir accés ni a les dades de caràcter personal ni a la xarxa informàtica d'Astilleros de Mallorca, SA, sense l'aprovació del responsable informàtic.



DISPOSICIÓ FINAL

En tot allò no previst en el present Conveni s'estarà al dispostat a l'Estatut dels treballadors i altres disposicions laborals vigents en cada moment.

En prova de conformitat en el que precedeix, ambdues parts firmen el present Conveni col·lectiu a Palma de Mallorca, el 21 de desembre de 2016.

Per l'Empresa

Pel Comitè d'Empresa

ANNEX 1

TAULA DE SALARIS CONVENI DELS ANYS 2016 I 2017

CATEGORIA	ANTIGUITAT MENSUAL	SALARI MENSUAL	PRIMA COMPETITIVITAT	SALARI ANUAL	PRIMA COMPETITIVITAT ANUAL	TOTAL ANUAL
ADMINISTRACIÓ						
Cap 1a	105,12	1.812,44	116,70	25.374,17	1.400,37	26.774,54
Cap 2a	93,04	1.604,18	103,38	22.458,45	1.240,56	23.699,01
Oficial 1a	83,83	1.445,32	90,99	20.234,50	1.091,91	21.326,42
Oficial 2a	79,83	1.376,39	87,97	19.269,47	1.055,61	20.325,08
TÈC. TITULATS						
Enginyers	137,11	2.363,96	152,05	33.095,46	1.824,60	34.920,06
Pèrits	124,70	2.150,03	138,32	30.100,48	1.659,81	31.760,29
TÈC. OFICINES						
Dibuixant projectista - (Jf. 2a)	93,04	1.604,18	103,38	22.458,45	1.240,56	23.699,01
Dibuixant projectista	105,12	1.812,44	116,70	25.374,17	1.400,37	26.774,54
TÈC. TALLER						
Cap taller	119,26	2.056,19	123,28	28.786,71	1.479,34	30.266,05





Mestre taller	109,37	1.885,65	113,13	26.399,04	1.357,61	27.756,65
Mestre 2a	105,12	1.812,44	122,26	25.374,17	1.467,16	26.841,33
Patrò	109,37	1.885,65	113,13	26.399,04	1.357,61	27.756,65
Patrò embarc. interior	94,66	1.632,10	182,08	22.849,43	2.184,96	25.034,39
OPERARIS						
Cap equip	94,66	1.632,10	182,08	22.849,43	2.184,96	25.034,39
Oficial 1a A	83,99	1.448,03	174,10	20.272,39	2.089,20	22.361,59
Oficial 1a B	79,95	1.378,39	168,66	19.297,45	2.023,92	21.321,37
Oficial 1a	75,88	1.308,31	163,23	18.316,34	1.958,81	20.275,15
Oficial 2n A	73,31	1.263,92	159,65	17.694,84	1.915,77	19.610,61
Oficial 2a	70,73	1.219,49	155,52	17.072,91	1.866,19	18.939,11
Oficial 3a	67,93	1.171,12	151,18	16.395,74	1.814,16	18.209,90
Especialista	66,69	1.149,88	87,19	16.098,26	1.046,33	17.144,59
Ajudant de taller	60,42	1.041,65	78,94	14.583,04	947,23	15.530,27
Aprenent 4t	57,28	987,52	75,09	13.825,22	901,13	14.726,35
Aprenent 3r	53,47	921,91	71,77	12.906,68	861,25	13.767,93
ALTRES						
Porter	65,26	1.125,13	71,05	15.751,85	852,65	16.604,50
Auxiliar	73,19	1.261,94	83,34	17.667,15	1.000,03	18.667,18
Ordenança	65,26	1.125,13	71,05	15.751,85	852,65	16.604,50

<http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2018/21/1000882>





11	12	13	14	15	16	17	9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17	DIES FESTIUS
18	19	20	21	22	23	24	16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24	NO LABORABLES
25	26	27	28	29	30		23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30				25	26	27	28	29	30	31	VACANCES
							30	31																				

ANNEX 2

CALENDARI LABORAL ANY 2016

GENER							FEBRER							MARÇ							ABRIL						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
				1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		1	2	3	4	5	6					1	2	3
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	29							28	29	30	31				25	26	27	28	29	30	
MAIG							JUNY							JULIOL							AGOST						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
						1			1	2	3	4	5					1	2	3	1	2	3	4	5	6	7
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28
23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30				25	26	27	28	29	30	31	29	30	31				
30	31																										

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2018/21/1000882





SETEMBRE							OCTUBRE							NOVEMBRE							DESEMBRE						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
			1	2	3	4						1	2		1	2	3	4	5	6				1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11	3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30			24	25	26	27	28	29	30	28	29	30					26	27	28	29	30	31	
							31																				

JORNADA DE 8 HORES	
JORNADA DE 9 HORES	
JORNADA DE 6 HORES	EN PRINCIPI LA SETMANA DEL 13 DE JUNY LA JORNADA SERÀ DE 6 HORES, PERÒ
DIES FESTIUS	SI LA CÀRREGA DE TREBALL HO REQUERÍS AQUELLA JORNADA SERIA DE
NO LABORABLES	8 HORES I S'AJUSTARIEN POSTERIORMENT LES HORES EN LA SETMANA DEL
VACANCES	19 DE SETEMBRE, QUE EN LLOC DE SER DE 8 HORES SERIA DE 6 HORES.
DIA 23, JORNADA DE 8.00 A 14.00 HORES	

http://www.caib.es/eoibfront/pdf/ca/2018/21/1000882

