

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

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

4707 *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 del Conveni col·lectiu de l'empresa Astilleros de Mallorca, SA i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 0700042011981)*

Antecedents

1. El 29 de juny de 2018, la Comissió negociadora formada per la representació de l'empresa Astilleros de Mallorca, SA i la del seu personal, acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu.
2. El 19 de desembre de 2018, Diego Colón de Carvajal Gorosabel, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni 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 2/2015, de 23 d'octubre.
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 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

Per tot això, dict la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Astilleros de Mallorca, SA en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Mesa Negociadora.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada per 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, 25 de març de 2019

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, PER A 2.018

ÍNDEX

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 ECONÒMIQUES

- 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 TABLÓ D'ANUNCIS
- 41è. SECCIONS SINDICALS
- 42è. ASSEMBLEES
- 43è. QUOTES SINDICALS

CAPÍTOL VI. RÈGIM INTERIOR

- 44è. PARTICIPACIÓ EN LA GESTIÓ
- 45è. ASCENSOS
- 46è. 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 és imprescindible un aprofitament millor de la capacitat productiva de l'empresa a fi d'assegurar el seu futur com a tal, així com el dels seus treballadors/res. Per aconseguir l'objectiu esmentat és necessari establir una àrea de convergència d'interessos que pugui motivar totes les persones que la integren, perquè totes i cada una d'elles abordin aquesta tasca amb solidaritat, responsabilitat i entusiasme.

Aquesta àrea de convergència d'interessos ha de recollir com a elements principals, d'una banda, la millora de la productivitat de l'empresa, i, d'altra banda, la participació progressiva dels treballadors/es 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, així com la millora de les condicions en les quals es duu a terme el treball.

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

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

ARTICLE 1r. PARTS QUE HO CONCERTEN

Aquest Conveni ha estat concertat per la Comissió Negociadora composta per les persones següents:

PER L'EMPRESA

Sr. DIEGO CÒLON DE CARVAJAL

Sr. CARLOS MORALES SOLER

Sr. ANTONIO MONCADA OZONAS

Sr. MICHAEL WAGNER

Sr. CARMEN PERALTA CASTAÑEDA



PEL COMITÈ D'EMPRESA

Sr. IGNACIO VICO APARICIO

Sr. FERNANDO GARCÍA RÍOS

Sr. PABLO SAN JUAN GOROSTIZAGA

Sr. JOSE ALBERTO FERNÁNDEZ RIVAS

Sr. DANIEL IRAOLA GARCÍA

ARTICLE 2n. MESURES D'IGUALTAT

Dones i 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/es d'**ASTILLEROS DE MALLORCA, SA**.

ARTICLE 3r. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest Conveni s'aplica a l'empresa dedicada a la reparació de vaixells denominada **ASTILLEROS DE MALLORCA, SA**, i a la totalitat dels treballadors/es (fixos, eventuais o d'altre tipus de contracte) dels centres de treball situats a Palma de Mallorca, c/ Contramoll Mollet núm. 11, i a les instal·lacions del Moll Vell.

La vigència del Conveni és d'un any.

ARTICLE 4t. DENUNCIA REVISIÓ I PRORROGA

La denúncia d'aquest Conveni es farà pel procediment i formes legals corresponents, amb una antelació mínima de tres mesos respecte a la data d'acabament.

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

En el cas de prorrogar el Conveni es poden adoptar acords parcials per a la modificació d'algun o d'alguns dels continguts prorrogats, a fi d'adaptar-los a les condicions en què, després de l'acabament de la vigència pactada, es desenvolupi l'activitat en el 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 estableix la llei laboral vigent en aquell moment. Durant aquest període es continuarà aplicant en totes les seves clàusules aquest Conveni, excepte pel que fa a salaris i calendari.

ARTICLE 5è. COMISSIÓ PARITÀRIA

La Comissió Paritària del Conveni és l'òrgan d'interpretació, conciliació, arbitratge i vigilància de compliment.

La Comissió Paritària es compon de sis vocals, tres per part de l'empresa i tres per part del Comitè. S'elegirà d'entre els vocals un president i un secretari.



Estarà composta per:

President, Sr. Carlos Morales Soler

Secretari, Sr. Ignacio Vico Aparicio

Vocal, Sr. Antonio Moncada Ozonas

Vocal, Sr. Fernando García Ríos

Vocal, Sr. Carmen Peralta Castañeda

Vocal, Sr. Pablo San Juan Gorostizaga

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 és 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 Paritària 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 afectin als treballadors/res 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 des de l'1 de gener del 2.018 al 31 de desembre del 2.018.

Sense perjudici de l'anterior, quan es presentin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció per acord de la Comissió Paritària es poden inaplicar en l'empresa, previ desenvolupament d'un període de consultes d'acord amb la legislació vigent, les condicions de treball previstes en aquest Conveni i 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 que per a la mobilitat funcional preveu l'Estatut dels treballadors.
- g. Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

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

ARTICLE 8è. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT

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

ARTICLE 9è. CLÀUSULA DEROGATÒRIA

Aquest Conveni deroga el pactat en el Conveni anterior.

CAPÍTOL II. CONDICIONS ECONÒMIQUES

ARTICLE 10è. SALARI BASE

El quadre de salaris es mostra en l'annex 1. Es percebrà en 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 en l'annex 1 s'abonarà per quinquennis, cada un dels dotze mesos de l'any i en les pagues extraordinàries.

El dret a quinquenni comença al mes següent de complir els cinc anys d'antiguitat.

Els treballadors/res 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 percebien, excepte 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. Valoren la responsabilitat, la dedicació, la preparació i la qualitat en el treball.



ARTICLE 13è. PAGUES EXTRAORDINÀRIES

1. Es percebran dues pagues extraordinàries, una d'estiu i una de Nadal, a pagar al juliol i al desembre respectivament. Cada paga es compon 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 per al cas d'ingrés o cessament del treballador/a durant l'any.

2. S'estableix una tercera paga extraordinària: la paga de gener, que s'abona el mes de gener de l'any següent. La seva quantia és el 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 multiplica per un coeficient K, que ho serà en funció de les hores reals de presència a la drassana segons la fórmula següent:

$$K = K1 \times K2$$

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

K2 és:

- 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

3. S'estableix una quarta paga extraordinària, a percebre el mes de març: la paga de productivitat, de caràcter variable.

El 2018 la paga de productivitat serà un 1,8 % del marge brut corregit de l'any 2018. Com a clàusula de garantia es fixa l'1,2 % dels salaris totals de l'any immediatament anterior (suma de tots els conceptes salarials retributius excepte la remuneració per hores compensades, endarreriments de Conveni i la paga extraordinària de gener).

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 centres de treball actuals (drassanes i STP) i mentre l'activitat de negoci sigui la mateixa que l'actual.



La paga de productivitat es percep el març de 2019.

Aquesta paga de productivitat neix d'una pujada salarial.

El repartiment de la paga de productivitat és lineal i es fa de la manera següent: a) 1/2 en funció de la marxa del taller, i b) 1/2 en funció de la valoració individual.

a) Per valorar la marxa del taller es tindrà en compte el criteri següent:

$$\% = \frac{1 - (\text{hores del taller a despeses generals})}{(\text{hores del taller})}$$

En aquest apartat al personal d'oficines se li assignarà la mitjana del resultat dels tallers.

b) Per a la valoració individual cada responsable directe valora els treballadors al seu càrrec en consideració a una fitxa d'avaluació. Aquesta avaluació és la mateixa per a tots els treballadors, si bé els resultats es ponderen en funció del tipus de lloc de treball. Tot treballador tindrà coneixement de la seva valoració individual en reunió amb el seu responsable directe.

ARTICLE 14è. PRIMA DE COMPETITIVITAT

S'estableix aquesta prima com un incentiu per millorar la competitivitat. Té caràcter mensual per a tots els treballadors/es i la seva quantia s'indica en l'annex 1. Aquesta quantia es multiplica per un coeficient W que té 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 relacionades amb la neteja i l'ordre en el treball, no només en els mateixos vaixells, sinó també als tallers, els bancs de treball i a altres espais de la drassana.

b) **MEDI AMBIENT**

Es tracta de complir les normes de medi ambient en el treball, per tal de millorar la gestió i impacte mediambiental per part de la drassana.

c) **ASSISTÈNCIA**

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

Aquests conceptes es valoraran del 0 a 4 per part dels responsables de cada àrea.

L'assistència es valora del 0 al 10, 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
Per falta justificada de 10 dies al mes: valoració 0

No es computen com a faltes d'assistència a aquest efecte les causades per accident laboral i pels permisos per maternitat, paternitat, lactància i aquells permisos retribuïts inclosos en el paràgraf 1 de l'article 27. Tampoc no es computaran com a faltes aquelles absències degudes al descans de les hores compensades.

En els casos d'absències per baixa no incloses en el paràgraf anterior, quan les faltes d'assistència coincideixin amb l'acabament d'un trimestre i el començament d'un de nou només afectaran un únic trimestre, tret dels casos de baixes de llarga durada.

Els valors de W, en funció del coeficient resultant, són:

Coeficient 0: W 0,00
Coeficient 1: W 0,50
Coeficient 2: W 1,00
Coeficient 3: W 1,05
Coeficient 4: W 1,10
Coeficient 5: W 1,15
Coeficient 6: W 1,20

Els valors intermedis es prorratejaran.

Aquesta avaluació es farà trimestralment i es lliurarà a cada treballador el seu informe corresponent.

Es buscaran indicadors objectius de valoració que s'establiran de comú acord entre la direcció i el Comitè d'Empresa.

ARTICLE 15è. PRIMA DE NAVEGACIÓ

S'estableix una prima de navegació que afecta les hores fetes en proves de navegació fora de port. Les hores esmentades tenen una prima del 20 % sobre l'hora professional.

ARTICLE 16è. HORES EXTRAORDINÀRIES

Tindran la consideració d'hores extraordinàries aquelles hores de feina que es facin 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 realitzar per la necessitat de reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, o 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 les pugui realitzar.

Les hores extraordinàries seran compensades per un temps equivalent de descans retribuït, tret de les que fos precis fer per l'indicat en el paràgraf anterior.

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

- Maniobres de vaixells, varadors.
- Proves d'estabilitat, de mar, sobre amarres i totes aquelles que en no acabar en jornada normal han de continuar fins que finalitzin.
- Reparacions de vaixells que exigeixin el compliment d'una data pròxima de finalització.
- Els que s'originin en determinats llocs de treball i que la seva substitució no sigui viable, com serveis de factoria, comandaments intermedis, etc.

L'empresa informará el 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 22.00 hores: 75 % sobre l'hora professional
- Les realitzades els dissabtes: 100 % sobre l'hora professional
- Les realitzades a partir de les 22.00 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 en l'article 23 (1.749). El resultat serà la base a què s'aplica 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 matí	Dissabtes horabaixa, diumenges, festius i a partir de les 10 hores treballades
Cap de 1a	14,89 €	18,48 €	27,73 €
Cap de 2a	13,39 €	16,59 €	24,89 €
Oficial/a de 1a	12,02 €	14,81 €	22,22 €
Oficial/a de 2a	11,47 €	14,11 €	21,17 €
Auxiliar	10,79 €	13,20 €	19,81 €
Ordenança	9,83 €	12,00 €	18,00 €



Categoria	Dilluns a divendres	Dissabtes matí	Dissabtes horabaixa, diumenges, festius i a partir de les 10 hores treballades
Porter/a	9,83 €	12,00 €	18,00 €
Patrò	15,61 €	19,36 €	29,04 €
Cap taller	16,86 €	20,90 €	31,35 €
Mestre/a taller	15,61 €	19,36 €	29,04 €
Mestre/a 2a	15,08 €	18,71 €	28,07 €
Cap d'equip	13,80 €	17,03 €	25,55 €
Oficial/a 1a A	12,04 €	14,85 €	22,28 €
Oficial/a 1a B	11,58 €	14,25 €	21,38 €
Oficial/a 1a	11,11 €	13,64 €	20,46 €
Oficial/a 2a A	10,80 €	13,26 €	19,88 €
Oficial/a 2a	10,49 €	12,82 €	19,24 €
Oficial/a 3a	10,14 €	12,42 €	18,63 €
Especialista	9,68 €	12,37 €	18,56 €
Ajudant de taller	9,01 €	11,50 €	17,24 €
Aprenent 4t	8,32 €	10,62 €	15,93 €

La Comissió Paritària regularà les hores compensades a través d'un procediment intern de compliment obligat.

Aquest plus es rebrà sempre que el treballador no cobri una retribució voluntària que inclogui fer 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'aplica a les hores extraordinàries ni a aquells treballadors/es que el seu salari s'hagi establert atenent a que el seu treball sigui nocturn per naturalesa.

ARTICLE 18è. TREBALLS EN RÈGIM DE TORNS

L'empresa queda facultada per a l'organització de les feines en règim de torns d'acord amb els articles 36 i 41 de l'Estatut dels treballadors, sempre i quan es facin amb les condicions que s'indiquen a continuació:



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 les quantitats per quilòmetre següents: 0,418 euros per quilòmetre (amb un mínim de 5 euros).

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

Els informes de desplaçament seran confirmats pel cap immediatament superior

En cas de manca d'acord, l'empresa haurà de proporcionar mitjans de transport.

ARTICLE 20è. SORTIDES VIATGES I DIETES

Tots els que per necessitat de la indústria i per ordre de l'empresa han d'efectuar viatges o desplaçaments a poblacions diferents a on rau l'empresa o taller se'ls abonarà en concepte de dieta (sense incloure costos de desplaçaments i allotjaments) les quantitats següents:

MITJA DIETA, 35,70 €

DIETA COMPLETA, 71,40 €

S'entén per mitja dieta quan sigui precís menjar o sopar fora de casa.

Si els treballs es fan de manera que el treballador/a només hagi de fer fora del lloc habitual el dinar del migdia, percebrà mitja dieta.

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

Els viatges d'anada i tornada, l'allotjament i els desplaçaments a la població on calgui fer la feina el 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, en la qual no es prestin serveis habituals, si no estan situats a una distància que excedeixi de tres quilòmetres de la localitat on està ubicat el centre de treball.

Les hores que es fan en aquests viatges tenen la consideració següent:

- Hores consumides en viatges, desplaçaments i esperes: Hora normal de feina (6 o 8,5 hores de jornada equivalent). Si es fan en dissabte, diumenge o dia festiu tenen consideració d'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 tindran consideració d'hores extraordinàries.

Quan es tracti de desplaçaments de llarga durada, entenent com a tals els de durada igual o superior a tres mesos, es podrà reduir en un 33 % l'import de la dieta. L'empresa facilitarà setmanalment avançaments a compte de les dietes. Aquests avançaments estan condicionats al temps de durada real del desplaçament.

ARTICLE 21è. CLÀUSULA DE REVISIÓ

El 2018 es revisaran els salaris en funció de l'IPC real del 2018. 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 Balears fos superior; en aquest cas es consideraria aquest últim.

ARTICLE 22è. LIQUIDACIÓ I PAGAMENT DE SALARIS

La liquidació i pagament de salaris es fa mitjançant l'ingrés en comptes bancaris i es fa efectiu mensualment el dia 30. En cas que aquell dia sigui festiu o no laborable s'ha d'avançar l'ingrés al banc de manera que pugui ser efectiu el dia anterior. A efectes de nòmina el mes laboral és 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 dia 15 de juliol
- Paga de Nadal: abans del dia 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'abona amb la liquidació mensual.

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

CAPÍTOL III. CONDICIONS LABORALS

ARTICLE 23è. JORNADA LABORAL

La jornada laboral serà durant l'any 2018 de 1.749 hores anuals.

ARTICLE 24è. JORNADA DE TREBALL

L'horari de treball el 2018 serà el següent:

- Del 8 de gener al 19 de juny: de 08.00 a 13.00 i de 13.45 a 17.00 hores.
- Del 20 de juny al 21 de setembre: de 08.00 a 14.00 hores.



- Del 24 de setembre al 21 de desembre: de 08.00 a 13.00 i de 13.45 a 17.00 hores.

El segon torn de menjars per al personal d'oficines serà de 13.45 a 14.30 hores.

Aquestes hores són de treball efectiu, entès com a tal la presència del treballador en el seu lloc de treball i dedicat al treball.

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

Veure calendari laboral del 2018 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 anual de gaudi estarà comprès en l'any 2018 entre el 20 de juny i el 21 de setembre.

En el cas que un treballador/a sol·liciti gaudir les vacances fora d'aquest període la durada serà la corresponent a les hores laborables del mes d'agost. El gaudi de vacances fora d'aquesta jornada només és 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 2018 els dies 2, 3, 4 i 5 de gener i 24, 27, 28 i 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 hagi acabat l'any natural.

Els treballadors que estiguin de baixa a l'inici del període vacacional 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.

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

Les vacances es gaudiran en l'any en curs o com a data límit fins al 31 de gener de l'any següent, altrament es perdran.

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, pot absentar-se del treball amb dret a remuneració per algun dels motius i pel temps següent:

Apartat 1r:

- a) 20 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 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 fins a segon grau de consanguinitat.
- Quan per motiu de malaltia o hospitalització d'un familiar el treballador/a l'hagi d'atendre pot 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, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat s'estarà al que aquesta disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans esmentat suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del 20 % de les hores laborables en un període de tres mesos l'empresa pot passar al treballador afectat a la situació d'excedència regulada en l'Estatut dels treballadors.

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

- i) Per fer funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.
- j) Pel temps indispensable per a la fer 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 coincidint l'horari de consulta amb el de treball es prescriu la consulta esmentada pel facultatiu de medicina general. El treballador/a ha de presentar prèviament a l'empresa el volant justificatiu de la prescripció mèdica susdita.

En els altres casos, com a assistència a consulta de metge de capçalera, un màxim de tres hores per consulta i 24 hores a l'any, inclosos assumptes propis.

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

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

La dona, per voluntat pròpia, pot 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, l'establert en aquella.



Aquest permís pot ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas que ambdós treballin.

b) En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol causa, han de romandre hospitalitzats després del part, la mare o el pare tenen dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tenen 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 tenguí cura directa d'algun menor de vuit anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, una vuitena part i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

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

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

La treballadora víctima de violència de gènere té 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 emprades en l'empresa.

ARTICLE 28è. INCAPACITAT TEMPORAL

L'empresa ha d'abonar als 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 29è. EXCEDÈNCIES I PERMISOS NO RETRIBUÏTS

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

b) Permisos no retribuïts:

- Tots els treballadors/es poden 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 amb l'elevació d'una proposta a la Comissió Paritària que en el termini de cinc dies feiners s'haurà de resoldre.
- Tots els treballadors/es poden sol·licitar un 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 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 pot ser inferior a l'establert per la llei en cada moment.



La sol·licitud s'ha 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 en aplicació del principi d'igualtat entre treballadors eventuais i indefinits, i en tot cas donarà resposta en un termini màxim de 30 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 30 dies.

ARTICLE 31è. FONS SOCIAL

L'empresa ha de contribuir amb un màxim de 1.800 euros anuals al fons social, sempre que la seva quantia no superi els 24.000 euros. Aquesta quantitat ha de provenir 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, es decidirà de comú acord entre l'empresa i el Comitè.

ARTICLE 32è. FORMACIÓ PROFESSIONAL

L'empresa ha d'elaborar un pla de formació que ha de respondre a les necessitats d'adaptació al lloc de treball, d'adequació a les innovacions tecnològiques i de 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 del treballador com de l'empresa. L'empresa ha de mantenir 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:

- La formació ha d'estar integrada en l'estratègia global de l'empresa.
- La formació constitueix un procés permanent i adaptat a les necessitats canviants de l'empresa.
- La formació ha de contribuir eficaçment al desenvolupament professional de les persones per augmentar la rendibilitat de l'empresa i mantenir un nivell alt de coneixements.
- La formació és un mitjà per aconseguir els objectius de l'empresa i no és una finalitat en si mateixa.

Les accions formatives es poden fer tant dins com fora de la jornada laboral. Totes les accions formatives desenvolupades durant la jornada de treball són obligatòries. Sempre que les circumstàncies ho permetin, s'admet la participació en les accions formatives d'aquells altres treballadors interessats i que no estiguin entre els destinataris de l'acció formativa.

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

1. CURSOS REALITZATS EN L'EMPRESA

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



1.2. Cursos realitzats 50 % en hores de treball:

- El 50 % realitzat en hores de treball: a càrrec de l'empresa.
- El 50 % fora de l'horari de treball: la meitat a càrrec del treballador/a i la meitat a càrrec de l'empresa (es consideren hores extraordinàries).

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

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

S'exceptuen les classes d'anglès per ser formació contínua. L'empresa assumeix el 100 % del cost d'aquesta formació per als participants que compleixin almenys el 75 % d'assistència, incloent les faltes justificades. Es considera causa justificada la càrrega de treball acreditada pel responsable directe, baixes mèdiques, o qualsevol altra absència amb justificant acreditatiu.

L'empresa repercutirà el cost d'aquesta formació als participants que no compleixin el percentatge d'assistència.

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 que estiguin exigits per l'empresa i es considerin de compliment obligat.

L'empresa, en cas de noves contractacions, donarà preferència al **contracte per a la formació i l'aprenentatge**, que té 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 al servei de vigilància de la salut a una empresa exterior que farà el seguiment i revisió de tots els treballadors/as de l'empresa, així com les revisions mèdiques d'acord amb la legislació vigent.

ARTICLE 34è. EQUIPS DE PROTECCIÓ PERSONAL

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

Es pot sol·licitar un major nombre de peces de protecció en cas que el desgast sigui superior al normal, demanant-lo al cap immediat i lliurant la peça de roba a substituir. La reposició de peces de protecció en les quals sigui evident la distracció del treballador pot ser descomptada dels havers d'aquest.

És obligació dels treballadors usar les peces de protecció i elements de seguretat que l'empresa posi a la seva disposició, i són responsables de les peces i elements de seguretat esmentats al seu càrrec.

ARTICLE 35è. TREBALLS PENOSOS

Es tracta d'eliminar les causes que els generen. Si encara així fossin inevitables els comandaments, cadascú en l'àmbit de les seves competències, han de suspendre aquells treballs que impliquin un perill d'accident imminent. Així mateix, han d'instruir els seus treballadors/es sobre els riscos inherents a l'execució d'aquests treballs. 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 treballs determinats s'estableix un plus que indica el percentatge d'hores penoses realitzades durant el 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/as a sindicar-se lliurement.

No se subjectarà l'ocupació d'un treballador/a a la condició que no s'afiliï o renunciï a la seva afiliació sindical, i tampoc 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/es 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 que li serà facilitada almenys trimestralment sobre l'evolució general del sector naval, sobre la situació de la producció i vendes de l'empresa, sobre el seu programa de producció i evolució probable de l'ocupació en aquesta.
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 informe, amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresa, de les decisions adoptades per aquesta sobre les qüestions següents:
 - 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 el 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 i 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; en el seu cas formularà les accions legals oportunes davant de l'empresari i dels 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 aquest ordre per 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 el 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, han d'observar sigil professional en tot el referent als números 1, 2, 3 i 4 de l'article anterior. També respectaran el sigil professional encara després de pertànyer al 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'estricta àmbit d'aquella i per a finalitats diferents de les que motivaren el seu lliurament.

ARTICLE 39è. GARANTIES

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

- a) Obertura d'expedient contradictori en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus, en el qual serà escoltat, a banda 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 pot ser discriminat en la seva promoció econòmica o professional per raó de l'acompliment de la seva representació.
- d) Expressar, col·legiadament si es tracta del Comitè, amb llibertat les seves opinions en les matèries concernents a l'esfera de la seva representació. Pot publicar i distribuir, sense pertorbar el desenvolupament normal del treball, les publicacions d'interès laboral o social, comunicant-ho a l'empresa.
- e) Cadascun dels membres del Comitè disposa d'un crèdit de 15 hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions de representació.

La Comissió Paritària, a proposta del Comitè, pot acordar l'acumulació d'hores de diferents membres del Comitè en un o alguns dels seus components, sense depassar el màxim total. Poden ser rellevats parcialment del treball, sense perjudici de la seva remuneració.

ARTICLE 40è. LOCALS I TAULER D'ANUNCIS

Es posa a disposició del Comitè d'Empresa un local perquè puguin 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 el nombre de treballadors/es de l'empresa no superi els 100, 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, poden, previ avis a l'empresa, convocar reunions dels afiliats al seu sindicat, que s'han de celebrar als locals de l'empresa i fora de les hores 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 aquesta base disposaran del temps necessari, no retribuït, per a la celebració d'assemblees fora de la jornada laboral.

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

Les assemblees poden 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 coincideixi 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 tal operació han d'omplir l'escrit corresponent posant l'ordre de descompte, el sindicat al qual pertany i la quantia de la quota mensual: l'empresa farà el pagament en la forma que acordi amb les centrals sindicals.

CAPÍTOL VI. RÈGIM INTERIOR

ARTICLE 44è. PARTICIPACIÓ EN LA GESTIÓ

La gestió de l'empresa, atesa en el seu conjunt, és funció característica i primordial de la part econòmica per correspondre-li, segons l'ordenació jurídica vigent, la facultat d'organitzar el treball; tanmateix, ambdues parts reconeixen 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/a són designats lliurement per l'empresa, una vegada informat i escoltat el Comitè d'Empresa.
- b) Els restants es cobreixen a proposta del cap de taller o departament elevat conjuntament a l'empresa i al Comitè.

Els criteris a seguir seran els següents:

- Historial professional.



- Coneixement del lloc de treball.
- 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 l'aplicació correcta de l'assenyalat.

ARTICLE 46è. EINES

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

El treballador/a és 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 pot ser descomptada dels havers d'aquest.

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.

Es pot sol·licitar més peces de roba de treball en cas que el desgast sigui superior al normal, demanant-lo al cap immediat i lliurant la peça a substituir. La reposició de peces de roba de treball en les quals sigui evident la distracció del treballador pot ser descomptada dels havers d'aquest.

És obligació dels treballadors/es emprar les peces de roba de treball que l'empresa posi a la seva disposició, i són responsables de les peces i elements de protecció esmentats al seu càrrec.

ARTICLE 48è. MOBILITAT FUNCIONAL

La mobilitat funcional en l'empresa es farà d'acord amb la legislació vigent en aquell moment.

ARTICLE 49è. PERÍODE PROBATORI

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

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

Durant el període probatori es podrà resoldre la relació laboral a instàncies de qualsevol de les parts. Transcorregut el període probatori sense que s'hagi produït 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 pot acordar modificacions substancials de les condicions de treball quan hi hagin provades raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

Es consideren com a tals les que estan relacionades amb la competitivitat, productivitat o 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 faran d'acord amb la legislació laboral vigent en aquell moment.

ARTICLE 51è. MOBILITAT GEOGRÀFICA

El trasllat de treballadors/es a un centre de treball diferent de la mateixa empresa que exigeixi canvis de residència requereix que hi hagi raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que ho justifiqui. Es consideren com a tals les relacionades amb la competitivitat, productivitat o organització tècnica o del treball en l'empresa, així com les contractacions referides a l'activitat empresarial.

La decisió de trasllat ha de ser notificada per l'empresari al treballador/a, així com als seus representants legals, amb una antelació mínima de 30 dies a la data de la seva efectivitat i es farà d'acord amb 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 justificació deguda, comeses durant el període d'un mes.
- b) No notificar amb caràcter previ, o en el seu cas, dins de les 24 hores següents a la falta, la raó de l'absència al treball, tret que es demostrï la impossibilitat d'haver-ho fet.
- c) L'abandonament del treball sense causa justificada, encara que sigui per poc temps. Si com a conseqüència d'això es causés perjudici d'alguna consideració a l'empresa o als companys/es de treball o fos causa d'accident, aquesta falta pot ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.
- d) No atendre els clients amb la correcció i diligència degudes.



- e) Faltar al treball un dia sense causa justificada.
- f) No dur 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, sempre que prèviament hagués existit l'oportuna advertència per part de l'empresa.

1.2. Faltes greus

- a) Més de tres faltes de puntualitat d'assistència al treball no justificades, comeses durant un període de 30 dies.
- b) Faltar d'un a tres dies al treball durant un període de 30 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 d'això es 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 al treball, fixant per el/ella.
- g) La negligència, desídia o imprudència en el treball que afecti la bona marxa d'aquest.
- h) Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada.
- i) La reiteració o reincidència en falta lleu.
- j) L'abús d'autoritat exercit pels qui fan funcions de comandament.
- k) El trencament o la 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 20 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, dins de les dependències d'aquesta 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 aquesta desconfiança vers l'autor. S'esperarà la resolució judicial per executar-hi.
- e) La simulació de malaltia o accident.
- f) La disminució continuada i voluntària del rendiment en el treball.
- g) L'embriaguesa habitual o la toxicomania, si repercuteixen negativament en el treball.
- h) Els maltractaments de paraula o 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 de sou i feina de dos a 20 dies

2.3. Per faltes molt greus

- Suspensió de sou i feina de 21 a 60 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, inclosa la protecció davant ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual. Es considera assetjament sexual la situació en la qual 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, 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 rebuig de tal comportament per part d'una persona o la submissió a aquest no es pot 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 utilitzar en benefici propi o de tercers aliens a les empreses la informació a què puguin tenir accés o el coneixement d'aquesta, directament o indirectament, pel seu treball o per formar part de la plantilla de les empreses, i s'abstenen de fer qualsevol tipus d'acció encaminada a fer 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/es pot donar lloc a que l'empresa adopti les decisions pertinents i executi les accions legals oportunes.

De qualsevol manera, aquest deure de confidencialitat no minva 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 pot 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 el no previst en aquest Conveni s'estarà al disposat en l'Estatut dels treballadors i altres disposicions laborals vigents en cada moment.



En prova de conformitat amb el que precedeix ambdues parts signen aquest Conveni col·lectiu a Palma, el 9 de juliol de 2018.

Per l'empresa

Pel Comitè d'Empresa

ANNEX 1

TAULA DE SALARIS 2018						
CATEGORIA	ANTIGUITAT MENSUAL	SALARI MENSUAL	PRIMA COMPETIV.	SALARI ANUAL	PRIMA COMPETIV. ANUAL	TOTAL ANUAL
ADMINISTRACIÓ						
Cap 1a	108,19	1.865,38	120,11	26.115,30	1.441,27	27.556,57
Cap 2a	95,76	1.651,03	106,40	23.114,42	1.276,79	24.391,21
Oficial 1r	86,28	1.487,54	93,65	20.825,51	1.123,80	21.949,32
Oficial 2n	82,16	1.416,59	90,54	19.832,29	1.086,45	20.918,74
TÈC. TITULATS						
Enginyers	141,11	2.433,01	156,49	34.062,11	1.877,89	35.940,01
Pèrits	128,34	2.212,83	142,36	30.979,66	1.708,29	32.687,95
TÈC. OFICINES						
Dibuixant projectista – (C. 2a)	95,76	1.651,03	106,40	23.114,42	1.276,79	24.391,21
Dibuixant projectista	108,19	1.865,38	120,11	26.115,30	1.441,27	27.556,57
TÈC. TALLER						
Cap taller	122,74	2.116,25	126,88	29.627,51	1.522,55	31.150,06
Mestre taller	112,56	1.940,72	116,44	27.170,11	1.397,26	28.567,37
Mestre 2a	108,19	1.865,38	125,83	26.115,30	1.510,01	27.625,31
Patrò	112,56	1.940,72	116,44	27.170,11	1.397,26	28.567,37
Patrò embarc. interior	97,43	1.679,77	187,40	23.516,82	2.248,78	25.765,60
OPERARIS						
Cap equip	97,43	1.679,77	187,40	23.516,82	2.248,78	25.765,60
Oficial 1a A	86,44	1.490,32	179,19	20.864,50	2.150,22	23.014,73





TAULA DE SALARIS 2018

Oficial 1a B	82,28	1.418,65	173,59	19.861,09	2.083,03	21.944,12
Oficial 1r	78,10	1.346,52	168,00	18.851,32	2.016,02	20.867,34
Oficial 2a A	75,45	1.300,83	164,31	18.211,67	1.971,73	20.183,40
Oficial 2n	72,80	1.255,11	160,06	17.571,58	1.920,70	19.492,28
Oficial 3r	69,91	1.205,33	155,60	16.874,62	1.867,15	18.741,78
Especialista	68,64	1.183,46	89,74	16.568,46	1.076,89	17.645,35
Ajudant de taller	62,18	1.072,07	81,24	15.008,99	974,89	15.983,88
Aprenent 4a	58,95	1.016,36	77,29	14.229,03	927,45	15.156,47
Aprenent 3a	55,03	948,83	73,87	13.283,66	886,41	14.170,06
ALTRES						
Porter	67,16	1.158,00	73,13	16.211,93	877,56	17.089,49
Auxiliar	75,33	1.298,80	85,77	18.183,17	1.029,24	19.212,41
Ordenança	67,16	1.158,00	73,13	16.211,93	877,56	17.089,49





ANNEX 2 CALENDARI 2018

GENER

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

FEBRER

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

MARÇ

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

ABRIL

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

MAIG

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

JUNY

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

JULIOL

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

AGOST

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

- Dies festius
- No laboral
- Vacances
- 6 hores
- 8,5 hores

SETEMBRE

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

OCTUBRE

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

NOVEMBRE

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

DESEMBRE

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

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2019/68/1034236

