



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'EMPRESA, OCUPACIÓ I ENERGIA

10048

Resolució del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia 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 S.A. i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07000042011981)

Antecedents

- El 19 de desembre de 2022, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Astilleros de Mallorca S.A.
- El 16 de novembre de 2023, Maria del Carmen Peralta Castañeda, 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

- 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.
- El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.
- L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

- Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Astilleros de Mallorca S.A., en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
- Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
- Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora.
- Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, signat electrònicament (13 de febrer de 2024)

La directora general de Treball i Salut Laboral

Catalina Teresa Cabrer González

Per delegació del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia
(BOIB 103/2023)



CONVENI COL·LECTIU D'ASTILLEROS DE MALLORCA, SA, DE L'ANY 2022

ÍNDEX

ARTICLE TÍTOL

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

- 1 PARTS QUE EL CONCERTEN
- 2 MESURES D'IGUALTAT
- 3 ÀMBITS D'APLICACIÓ
- 4 DENÚNCIA, REVISIÓ I PRÒRROGA
- 5 COMISSIÓ PARITÀRIA
- 6 SOLUCIÓ DE CONFLICTES COL·LECTIUS
- 7 VIGÈNCIA
- 8 VINCULACIÓ A LA TOTALITAT
- 9 CLÀUSULA DEROGATÒRIA

CAPÍTOL II. CONDICIONS ECONÒMIQUES

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

CAPÍTOL III. CONDICIONS LABORALS

- 23 JORNADA LABORAL
- 24 JORNADA DE TREBALL
- 25 VACANCES
- 26 PERMISOS PER NAIXEMENT
- 27 LLICÈNCIES RETRIBUÏDES
- 28 INCAPACITAT TEMPORAL
- 29 EXCEDÈNCIES I PERMISOS NO RETRIBUÏTS
- 30 JUBILACIÓ PARCIAL
- 31 FONS SOCIAL
- 32 FORMACIÓ PROFESSIONAL

CAPÍTOL IV. SALUT LABORAL

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

CAPÍTOL V. REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA DELS TREBALLADORS

- 36 COMITÈ D'EMPRESA
- 37 COMPETÈNCIES DEL COMITÈ D'EMPRESA
- 38 CAPACITAT I SIGIL PROFESSIONAL
- 39 GARANTIES
- 40 LOCALS I TAULER D'ANUNCIS



- 41 SECCIONS SINDICALS
- 42 ASSEMBLEES
- 43 QUOTES SINDICALS

CAPÍTOL V. RÈGIM INTERIOR

- 44 PARTICIPACIÓ EN LA GESTIÓ
- 45 ASCENSOS
- 46 EINES
- 47 ROBA DE TREBALL
- 48 MOBILITAT FUNCIONAL
- 49 PERÍODE DE PROVA
- 50 MODIFICACIONS SUBSTANCIALS DE LES CONDICIONS DE TREBALL
- 51 MOBILITAT GEOGRÀFICA
- 52 FALTES I SANCIONS
- 53 ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE
- 54 CONFIDENCIALITAT
- 55 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, com també el dels seus treballadors i treballadores. Per aconseguir aquest objectiu, cal establir una àrea de convergència d'interessos que pugui motivar 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'una banda, la millora de la productivitat de l'empresa, i, de l'altra, la participació progressiva dels treballadors i treballadores en l'ordenació de la feina 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 les quals es presta la feina.

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

CAPÍTOL I DISPOSICIONS GENERALS

ARTICLE 1. PARTS QUE EL CONCERTEN

Aquest Conveni l'ha concertat la Comissió Negociadora, formada:

Per l'empresa:

Sr. Carlos Morales Soler
Sr. Antonio Moncada Ozonas
Sr. Michael Wagner
Sra. Carmen Peralta Castañeda
Sr. Cristóbal Ramís Trujillo

Pel Comitè d'Empresa:

Sr. Alberto Fernández Jiménez
Sra. Sandra Sastre Bengtsson
Sr. Alberto Alcalde Casino
Sr. Josep Alomar Fiol
Sr. Tinerfe Avilés Benitez
Sr. Antonio Llinás Vidal
Sr. Jesús Contreras González
Sr. Julio Mateu Vacas



ARTICLE 2. 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 3. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest 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 amb altres tipus de contracte) dels seus centres de treball situats a Palma de Mallorca, carrer Contramuelle Mollet, núm. 11, i a les instal·lacions del Moll Vell.

La vigència del Conveni és d'un any.

ARTICLE 4. DENÚNCIA, REVISIÓ I PRÒRROGA

La denúncia d'aquest Conveni s'ha de fer per mitjà del conducte i les formes legals corresponents, amb una antelació mínima de tres mesos respecte a la data d'acabament.

Complet aquest requisit i vençut el terme del Conveni, la Comissió Paritària ha de decidir 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 alguns dels continguts prorrogats a fi d'adaptar-los a les condicions en les quals, després que finalitzi 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 estableixi 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 5. COMISSIÓ PARITÀRIA

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

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

La Comissió estarà formada per:

President: Sr. Carlos Morales Soler

Secretari: Sr. Alberto Fernández Jiménez

Vocal: Sr. Antonio Moncada Ozonas

Vocal: Sr. Alberto Alcalde Casino

Vocal: Sra. Carmen Peralta Castañeda

Vocal: Sr. Julio Mateu Vacas

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 els acords adoptats, per majoria simple, en un termini màxim de cinc dies, tindran caràcter vinculant per a les parts, i n'hi ha prou amb la signatura de l'acord per part d'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 de l'Estatut dels treballadors, caldrà adreçar-se a la Comissió Paritària. En cas que les discrepàncies dins de la Comissió Paritària persisteixin, s'haurà d'anar al Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears.

Caldrà 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 6. 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 els treballadors, les treballadores i l'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.

Si no s'arriba 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 7. VIGÈNCIA

La vigència d'aquest Conveni és de l'1 de gener de 2022 al 31 de desembre de 2022.

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

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

ARTICLE 8. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT

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

ARTICLE 9. CLÀUSULA DEROGATÒRIA

Aquest Conveni deroga el que s'ha pactat en el Conveni anterior.

CAPÍTOL II CONDICIONS ECONÒMIQUES

ARTICLE 10. SALARI BASE

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

ARTICLE 11. 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 el mes següent d'haver complert 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 € en reconeixement de la seva tasca.

ARTICLE 12. COMPENSACIÓ I ABSORCIÓ

S'entenen compensats i absorbits tots els emoluments que s'estaven percebent, excepte les retribucions voluntàries que l'empresa abona 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 o treballadora, i en valoren la responsabilitat, dedicació, preparació i qualitat en la feina.

Les millores salarials per sobre de Conveni es retribueixen en compensació d'un possible excés i flexibilitat de jornada en les categories de



pèrits, tècnics i titulats. Aquestes categories, en comptes de percebre dietes, percebran les despeses justificades en què incorrin.

ARTICLE 13. PAGUES EXTRAORDINÀRIES

13.1. Es percebran dues pagues extraordinàries, una d'estiu i una altra de Nadal, que es pagaran el juliol i el desembre, respectivament. Cada paga es compondrà de salari base, antiguitat i retribució voluntària, si escau.

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

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

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

$$K = K1 \times K2$$

On,

K1:

El resultat de dividir les hores reals de presència pel nombre d'hores del Conveni (1749).

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

13.3. S'estableix una quarta paga extraordinària, de caràcter variable, que es percep el mes de març, anomenada paga de productivitat.

La paga de productivitat és un 2,5 % del marge brut corregit de l'any immediatament anterior. Com a clàusula de garantia es fixa l'1,2 % dels salaris totals de l'any anterior (suma de tots els conceptes salarials retributius excepte la remuneració per hores compensades, retards de conveni i la paga extraordinària de gener).

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

El 2,5 % sobre el marge brut corregit aplica mentre l'empresa mantengui els centres de treball actuals (Astilleros i STP) i mentre l'activitat de negoci sigui la mateixa que l'actual.

Aquesta paga de productivitat neix d'una pujada salarial.

El repartiment de la paga de productivitat és lineal i s'efectua de la manera següent:

- a) 1/2 en funció de la marxa del taller.
- 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 ha de valorar els treballadors a càrrec seu en consideració a una fitxa d'avaluació. Aquesta avaluació és la mateixa per a tots els treballadors, si bé els resultats es ponderaran en funció del tipus de lloc de treball. Tot treballador tindrà coneixement de la seva valoració individual a través d'una reunió amb el seu responsable directe.

ARTICLE 14. PRIMA DE COMPETITIVITAT

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

a) ORDRE I NETEJA A LA FEINA

L'eficiència, la productivitat i, sobretot, la imatge davant del client estan altament relacionades amb la neteja i l'ordre a la feina, no només els treballs efectuats en els mateixos vaixells, sinó també en els tallers, els bancs de treball i altres espais de la drassana.

b) MEDI AMBIENT

Es tracta de complir les normes de medi ambient a la feina per tal de millorar la gestió i l'impacte mediambiental per part de la drassana.

c) ASSISTÈNCIA

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

Aquests conceptes els valoren del 0 al 4 els responsables de cada àrea.

L'assistència es valora del 0 al 10, d'acord amb la taula següent:

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

No es computaran com a faltes d'assistències, a aquest efecte, les produïdes per accident laboral i pels permisos per maternitat, paternitat, lactància i els permisos retribuïts que inclou el paràgraf 1 de l'article 27. Tampoc no es computaran com a faltes les absències produïdes pel descans de les hores compensades. Aquesta prima no pot causar desigualtats per motiu de gènere.

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

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 1,05
- Coeficient 4 W 1,10
- Coeficient 5 W 1,15
- Coeficient 6 W 1,20

Els valors intermedis es prorratejaran.

Aquesta avaluació s'efectuarà trimestralment i es lliurarà a cada treballador i treballadora l'informe corresponent.





Es buscaran indicadors objectius de valoració, que han d'establir de comú acord la Direcció i el Comitè d'Empresa.

ARTICLE 15. PRIMA DE NAVEGACIÓ

S'estableix una prima de navegació que afectarà les hores efectuades en proves de navegació fora de port. Aquestes hores tenen una prima del 20 % sobre l'hora professional.

ARTICLE 16. HORES EXTRAORDINÀRIES

Tenen la consideració d'hores extraordinàries les hores de feina que es facin sobre la durada màxima de la jornada de treball que fixa l'article 23.

La prestació de treball en hores extraordinàries serà voluntària, tret de les que calgui fer 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 d'en el cas que per alguna causa justificada (les que indica l'article 27) el treballador o treballadora no les pugui dur a terme.

Les hores extraordinàries es compensaran per temps equivalents de descans retribuït, tret de les que calgui fer pel que indica el paràgraf anterior.

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

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

L'empresa ha d'informar el Comitè d'Empresa del nombre d'hores extraordinàries que hagi fet cada treballador o treballadora.

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

- Les que s'hagin fet fins a les 22 hores.....75 % sobre l'hora professional.
- Les que s'hagin fet els dissabtes100 % sobre l'hora professional.
- Les que s'hagin fet a partir de les 22 hores.....100 % sobre l'hora professional.
- Les que s'hagin fet en dies festius.....100% sobre l'hora professional.

El càlcul de l'hora professional es fa mitjançant l'operació de dividir les meritacions que percep el treballador o la treballadora durant l'any (corresponents al salari base, l'antiguitat, la retribució voluntària i les pagues extres) per les hores que indica l'article 23 (1749). El resultat serà la base a la qual 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	De dilluns a divendres	Dissabtes matí	Dissabtes tardes, diumenges, festius i a partir de les 10 hores treballades
Cap de 1a	16,21 €	20,12 €	30,18 €
Cap de 2a	14,58 €	18,06 €	27,09 €
Oficial/a de 1a	13,09 €	16,12 €	24,18 €
Oficial/a de 2a	12,48 €	15,36 €	23,04 €
Auxiliar	11,74 €	14,37 €	21,56 €
Ordenança	10,70 €	13,06 €	19,59 €
Porter/a	10,70 €	13,06 €	19,59 €
Patró	17,00 €	21,07 €	31,61 €
Cap de taller	18,35 €	22,75 €	34,13 €
Mestre/a taller	17,00 €	21,07 €	31,61 €
Mestre/a 2a	16,41 €	20,37 €	30,55 €
Cap d'equip	15,02 €	18,54 €	27,81 €



Categoria	De dilluns a divendres	Dissabtes matí	Dissabtes tardes, diumenges, festius i a partir de les 10 hores treballades
Oficial/a de 1a A	13,11 €	16,17 €	24,25 €
Oficial/a de 1a B	12,60 €	15,52 €	23,28 €
Oficial/a de 1a	12,09 €	14,84 €	22,27 €
Oficial/a de 2a A	11,75 €	14,43 €	21,65 €
Oficial/a de 2a	11,42 €	13,96 €	20,94 €
Oficial/a de 3a	11,04 €	13,52 €	20,28 €
Especialista	10,54 €	13,47 €	20,20 €
Ajudant de taller	9,80 €	12,51 €	18,77 €
Aprenent 4a	9,05 €	11,56 €	17,34 €

Per al pagament de les hores compensades, es té en compte el valor de l'hora compensada per categoria que apareix a les taules, més el valor de l'hora professional, i es pagarà el 65 % d'aquesta suma.

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

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

ARTICLE 17. TREBALLS NOCTURNS

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

El treball nocturn té una retribució específica del 25 % del salari base. Aquesta norma no s'aplica a les hores extraordinàries ni a aquells treballadors o treballadores el salari dels quals s'hagi establert tenint en compte que la seva feina és nocturna per la naturalesa que té.

ARTICLE 18. TREBALLS EN RÈGIM DE TORNS

L'empresa queda facultada per organitzar les feines en règim de torns d'acord amb els articles 36 i 41 de l'Estatut dels treballadors, sempre que 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'ha d'avisar prèviament el Comitè d'Empresa dels canvis de torn en cada cas.
3. Els treballadors i treballadores afectats pel canvi d'horari, pel fet de treballar en règim de torns, obtindran una compensació equivalent al 20 % del salari base.
4. L'horari en règim de torns és de 6 a 14 hores i de 14 a 22 hores.

ARTICLE 19. DESPLAÇAMENTS

Per als desplaçaments amb automòbil propi al servei de l'empresa s'abonaran les quantitats per quilòmetre següents: 0,418 euros quilòmetre (amb un mínim de 5 euros).

No tenen caràcter de desplaçament els trasllats entre la factoria de Contramuelle Mollet i els tallers de STP.

Els informes de desplaçament els ha de confirmar el cap immediatament superior.

En cas que no hi hagi acord, l'empresa ha de proporcionar mitjans de transport.

ARTICLE 20. SORTIDES, VIATGES I DIETES

A tots els que, per necessitat de la indústria i per ordre de l'empresa, hagin de fer viatges o desplaçaments a poblacions diferents d'aquelles on sigui l'empresa o el taller, se'ls abonaran, en concepte de dieta (sense incloure costos de desplaçaments i allotjaments), les quantitats següents:

- MITJA DIETA35,70 €
- DIETA COMPLETA71,40 €

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





Si els treballs s'efectuen de manera que el treballador o la treballadora només ha de fer fora del lloc habitual l'àpat del migdia, percebrà mitja dieta.

Si, per raons no imputables al treballador o treballadora, les despeses de la dieta esmentada són excepcionalment superiors, i es justifica prèviament, 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 fer la feina van 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 els tres quilòmetres de la localitat on està ubicat el centre de treball.

Les hores que es facin 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 es consideren hores extraordinàries.
- Hores de feina efectiva: hora normal de feina amb un plus del 20 %. Les hores que superin la jornada normal o es facin en dissabte, diumenge o dia festiu es consideren hores extraordinàries.

Quan es tracti de desplaçament de llarga durada, entesos com 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 quedaran condicionats al temps de durada real del desplaçament.

ARTICLE 21. CLÀUSULA DE REVISIÓ

Per a l'any 2022, s'acorda revisar els salaris en un 3,5 % en concepte d'IPC.

Els retards es pagaran en un 4 % i s'abonaran en una sola paga en concepte d'endarreriments durant el primer trimestre de l'any immediatament posterior.

ARTICLE 22. LIQUIDACIÓ I PAGAMENT DE SALARIS

La liquidació i el pagament de salaris es farà mitjançant ingrés en comptes bancaris i es farà 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. Als efectes de nòmina, el mes laboral és el que es comprèn entre els dies 25 de dos mesos consecutius.

L'abonament de les pagues extraordinàries s'efectua 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 23. JORNADA LABORAL

La jornada laboral serà, durant l'any 2022, de 1.749 hores anuals.

ARTICLE 24. JORNADA DE TREBALL

L'horari de treball serà:

- De 8.00 a 17.00 hores en temporada alta, amb 45 minuts per menjar, dels quals 15 són temps efectiu de treball (8,5 hores de treball efectiu).
- De 8.00 a 14.00 hores en temporada baixa, amb 15 minuts per a l'entrepà, considerats temps efectiu de treball (6 hores de treball efectiu).



Els dies de temporada alta o baixa els definirà el calendari laboral que es negociï per a cada any.

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

En el cas que, per necessitats de feina, en fer una varada, la jornada del matí finalitzi més tard de l'hora indicada, les hores que es treballin a partir de les 13.00 h -14.00 h es consideraran extraordinàries (compensades), es donarà una hora per dinar també amb consideració d'extraordinària (compensada) i després, si escau, es reprendrà la jornada fins a complir l'horari establert.

Vegeu el calendari laboral del 2022 a l'annex 2.

ARTICLE 25. VACANCES

El període de vacances anuals retribuïdes serà de 31 dies naturals (22 dies laborals) no substituïbles, ni parcialment ni totalment, per compensacions econòmiques. El període anual de gaudi està comprès en els mesos de temporada baixa (mesos de 6 hores de treball efectiu).

En el cas que un treballador o treballadora 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.

Quan el període de vacances que es fixa al 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 de les vacances en una data diferent, encara que hagi acabat l'any natural.

Els treballadors i treballadores que estiguin de baixa a l'inici del període de vacances, en 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 a l'empresa.

Si les necessitats de producció requerissin fer determinats treballs durant el període de gaudi de vacances, s'ha de comunicar al personal necessari aquest canvi amb un mínim de dos mesos d'antelació.

Les vacances es gaudiran l'any en curs o, com a data límit, el 31 de gener de l'any següent; altrament, es perden.

ARTICLE 26. PERMISOS PER NAIXEMENT

La durada és la que indica la legislació vigent.

ARTICLE 27. LLICÈNCIES RETRIBUÏDES

El treballador o treballadora, previ avís i justificació davant del Departament de Recursos Humans, es pot absentar de la feina amb dret a remuneració per algun dels motius i pel temps següents:

Apartat 1r

- Vint dies naturals en cas de matrimoni.
- Un dia natural en cas de matrimoni de fills o germans.
- Cinc dies naturals per mort o malaltia greu amb hospitalització del cònjuge i/o familiars en primer grau de consanguinitat o afinitat.
- Dos dies naturals per mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.
- Tres dies naturals per mort, accident o malaltia greu amb hospitalització de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que convisquin amb el treballador o treballadora.
Quan, per motiu de malaltia o hospitalització d'un familiar, el treballador o treballadora l'hagi d'atendre, pot negociar amb l'empresa l'alternança dels dies.
- Dos dies per trasllat del domicili habitual.
- Pel temps indispensable, per complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal, incloent-hi l'exercici del sufragi actiu.
Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, caldrà atènyer-se al que aquesta disposi quant a durada de l'absència i a la compensació econòmica.

Quan el compliment del deure esmentat abans suposi la impossibilitat de prestar el treball corresponent 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 que regula l'Estatut dels treballadors.





En el supòsit que el treballador o treballadora, per compliment del deure o acompliment del càrrec, percebi una indemnització, se'n descomptarà l'import del salari al qual tenguí dret en l'empresa.

- h) Per dur a terme funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.
- i) Pel temps indispensable per fer exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de dur a terme dins de la jornada de treball.
- j) Pel temps necessari en els casos d'assistència del treballador o treballadora a consulta mèdica, quan, coincidint l'horari de consulta amb el de treball, el facultatiu de medicina general prescrigui aquesta consulta; el treballador o treballadora ha de presentar prèviament a l'empresa el volant justificatiu d'aquesta prescripció mèdica.

En els altres casos, com l'assistència a consulta de metge de capçalera, un màxim de tres hores per consulta i vint-i-dues hores a l'any, inclosos els 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'incrementa proporcionalment en els casos de part múltiple.

Qui exerceixi aquest dret pot substituir aquest dret, per la seva voluntat, 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, sempre que respecti, si escau, el que s'hi estableix. S'ha de tenir en compte que es tracta d'un dret individual de les persones treballadores que no es pot transferir d'un progenitor a l'altre.

Aquest permís el podrà gaudir indistintament la mare o el pare en cas que tots dos treballin.

- b) En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats després del part, la mare o el pare tenen dret a absentar-se de la feina 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 a cura directa seva algun menor de dotze 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'aquesta.

Té el mateix dret qui s'hagi d'encarregar de la cura directa d'un familiar, fins al 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 una activitat retribuïda.

La reducció de jornada que preveu aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos treballadors o més de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari en 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 reduir la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a reordenar el 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'utilitzin en l'empresa.

ARTICLE 28. INCAPACITAT TEMPORAL

L'empresa abona als seus treballadors i treballadores en situació d'incapacitat temporal 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 es revisen anualment en funció dels índexs d'absentisme per malaltia i accidents.

ARTICLE 29. EXCEDÈNCIES I PERMISOS NO RETRIBUÏTS

- a) Excedències: segons el que disposa l'article 46 de l'Estatut dels treballadors.
- b) Permisos no retribuïts:

- b1) Tots els treballadors i treballadores poden sol·licitar permís no retribuït per un període superior a tres mesos i inferior a sis per preparar oposicions o cursos d'ingrés en centres oficials o similars. Aquests permisos s'estudiaran individualment i



s'eleva una proposta a la Comissió Paritària que, en el termini de cinc dies feiners, ha de resoldre.

b2) Tots els treballadors i treballadores poden sol·licitar permís no retribuït per un període superior a dues hores i inferior a una setmana per fer gestions de caràcter personal (renovació del DNI, declaració de la renda, visites a notaries, registres, etc.). Els permisos esmentats els estudiarà individualment el Departament de Recursos Humans.

ARTICLE 30. JUBILACIÓ

A l'empara de la legislació vigent, es reconeix l'extinció del contracte de treball pel compliment per part del treballador o treballadora de l'edat legal de jubilació que fixa la normativa de la Seguretat Social, sempre que es compleixin els requisits següents:

- El treballador o treballadora afectats per l'extinció del contracte de treball han de complir els requisits que exigeix la normativa de la Seguretat Social per tenir dret al 100 % de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva.
- La mesura s'ha de vincular a objectius coherents de política d'ocupació expressats en el Conveni col·lectiu, tals com la millora de l'estabilitat en l'ocupació per la transformació de contractes temporals en indefinits, la contractació de nous treballadors, el relleu generacional o qualssevol altres dirigides a afavorir la qualitat de l'ocupació.

El contracte de treball no s'extingirà quan les dues parts, empresa i treballador, vulguin continuar amb la relació laboral, encara que el treballador tenguí dret al 100 % de la pensió de jubilació.

Igualment, es reconeix als treballadors i treballadores 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 la que estableix 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 aplicant el principi d'igualtat entre treballadors eventuais i indefinits i, en tot cas, ha de donar 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 31. FONS SOCIAL

L'empresa contribuirà amb un màxim de mil vuit-cents euros anuals al Fons Social, sempre que la quantia d'aquest fons 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 que quedi romanent, el seu ús es decidirà de comú acord entre l'empresa i el Comitè.

ARTICLE 32. 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, de manera que en possibilitarà l'ampliació dels coneixements tècnics, les habilitats i la destresa, a fi de millorar els nivells de productivitat i compliment, 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 són:

- 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.
- Implementació de mesures d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones.

Línies bàsiques de la formació:

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

Les accions formatives es podran dur a terme 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'admetrà la participació en les accions formatives d'aquells altres treballadors que hi estiguin interessats i que no estiguin entre els destinataris de l'acció formativa.

La remuneració de les hores emprades en aquests cursos serà:

1. CURSOS FETS A L'EMPRESA

1.1. Cursos fets completament en hores de feina: el cost anirà a càrrec de l'empresa.

1.2. Cursos fets 50 % en hores de feina:

- el 50% fets en hores de feina; anirà a càrrec de l'empresa.
- el 50% fora de l'horari de treball; la meitat a càrrec del treballador o treballadora i l'altra meitat a càrrec de l'empresa (es consideraran hores extraordinàries).

1.3. Cursos fets completament fora de l'horari de treball:

- 50% a càrrec de l'empresa (es consideraran hores extraordinàries).
- 50% a càrrec del treballador o treballadora.

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

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

2) CURSOS FETS 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 o treballadora, tret d'en aquells cursos que l'empresa exigeixi 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 i treballadores 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 que disposi la legislació laboral vigent en aquell moment.

CAPÍTOL IV SALUT LABORAL

ARTICLE 33. REVISIÓ MÈDICA

L'empresa ha encarregat el Servei de Vigilància de la Salut a una empresa exterior que farà el seguiment i la revisió de tots els treballadors i treballadores de l'empresa, i durà a terme les revisions mèdiques d'acord amb la legislació vigent.

ARTICLE 34. EQUIPS DE PROTECCIÓ PERSONAL

L'empresa lliurarà als seus treballadors i treballadores totes les peces necessàries per a la seva protecció personal d'acord amb el Pla d'Avaluació de Riscos en vigor, com són casc, guants, botes, ulleres de protecció, etc.

Es poden sol·licitar més peces de protecció en cas que el desgast sigui superior al normal; cal demanar-les al cap immediat i lliurar la peça que s'ha de substituir. La reposició de peces de protecció en les quals sigui evident la falta de cura del treballador o treballadora es podrà descomptar dels seus havers.

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

ARTICLE 35. TREBALLS PENOSOS. TREBALLS PERILLOSOS

S'ha d'intentar eliminar les causes que els generen. Si, tot i així, fossin inevitables, els comandaments, cadascú en l'àmbit de les seves competències, han de suspendre els treballs que impliquin un perill d'accident imminent. Així mateix, han d'instruir els seus treballadors i



treballadores sobre els riscos inherents a l'execució d'aquests treballs. El Comitè de Seguretat i Salut tindrà les competències que l'Estatut dels treballadors i la Llei de prevenció de riscos laborals li atorgui en aquesta matèria.

Com a compensació a la feina penosa de determinats treballs, s'estableix un plus que indicarà el percentatge d'hores penoses que s'hagin fet 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 tenen un plus del 20 % sobre el salari base.

Com a compensació a la perillositat del treball de gruista, s'estableix un plus de perillositat, el valor del qual és el 20 % del sou base aplicat sobre les hores destinades a treballs en grua.

CAPÍTOL V REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA DELS TREBALLADORS

L'empresa ha de respectar el dret dels treballadors i treballadores a sindicar-se lliurement.

La feina d'un treballador o treballadora no està subjecta a la condició que no s'afiliï o renunciï a la seva afiliació sindical, i tampoc se'l pot acomiadar o perjudicar de qualsevol forma per la seva afiliació sindical.

ARTICLE 36. 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 37. COMPETÈNCIES DEL COMITÈ D'EMPRESA

El Comitè d'Empresa té les competències següents:

1. Rebre informació que se li facilita almenys trimestralment sobre l'evolució general del sector naval, sobre la situació de la producció i les 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, en les mateixes condicions que es trameten a aquests.
3. Emetre un informe, amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresa, de les decisions que aquesta adopti sobre les qüestions següents:
 - a) Reestructuracions de plantilles i cessaments totals o parcials, definitius o temporals d'aquesta.
 - 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 a 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 les 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, i formular, si escau, les accions legals oportunes davant 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 que preveu aquest ordre per l'article 19 de l'Estatut dels treballadors.
 - c) De vigilància del respecte i aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.
 - d) Col·laboració amb la Direcció de l'empresa en l'establiment i la posada en marxa de mesures de conciliació.
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 establir les mesures que procurin mantenir i incrementar la productivitat.
11. Informar els seus representants de 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 que reconeixen els apartats 3 i 4 s'han d'elaborar en el termini de 15 dies.

ARTICLE 38. 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 que té a veure amb 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 que té a veure amb els números 1, 2, 3 i 4 de l'article anterior. També han de respectar el sigil professional fins i tot després de pertànyer al Comitè d'Empresa, especialment en totes les matèries sobre les quals la Direcció assenyali de manera expressa el caràcter reservat. En tot cas, cap mena de document lliurat per l'empresa al Comitè no es pot utilitzar fora de l'estricta àmbit d'aquella i per a finalitats diferents de les que n'hagin motivat el lliurament.

ARTICLE 39. GARANTIES

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

- a) Obertura d'expedient contradictori en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus, en el qual s'escoltarà, a part de la persona interessada, el Comitè d'Empresa.
- b) Prioritat de permanència en l'empresa respecte als altres treballadors i treballadores, en els supòsits de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.
- c) No ser acomiadats ni sancionats durant l'exercici de les seves funcions ni dins de l'any següent a l'expiració del seu mandat, sempre que l'acomiadament o la sanció es basin en l'acció del treballador o treballadora en l'exercici de la seva representació, sens perjudici de l'acomiadament disciplinari. Així mateix, no poden ser discriminats 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 relacionades amb l'esfera de la seva representació, podent publicar i distribuir, sense pertorbar el desenvolupament normal del treball, les publicacions d'interès laboral o social, i comunicant-ho a l'empresa.
- e) Disposar, cadascun dels membres del Comitè, 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, podrà acordar l'acumulació d'hores de diferents membres del Comitè, en un o diversos dels seus components, sense que superi el màxim total, i poden quedar rellevats parcialment del treball, sens perjudici de la seva remuneració.

ARTICLE 40. 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 i treballadores, així com un o diversos taulers d'anuncis.

ARTICLE 41. SECCIONS SINDICALS

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

Mentre el nombre de treballadors i treballadores de l'empresa no superi els cent, 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, amb avís previ a l'empresa, poden convocar reunions dels afiliats al seu sindicat, les quals s'han de celebrar als locals de l'empresa i fora de les hores de treball.

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

ARTICLE 42. ASSEMBLEES

Es reconeix als treballadors i treballadores, 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 fer assemblees fora de la jornada laboral.

Sens perjudici del que preveu el paràgraf anterior, els treballadors i treballadores disposaran d'una hora retribuïda per discutir el Conveni col·lectiu una vegada a l'any.

Les assemblees les poden convocar el Comitè d'Empresa o el 33 % de la plantilla, prèvia comunicació a l'empresa amb almenys 24 hores d'antelació. Si en la mateixa data coincideix més d'una convocatòria, tindrà prioritat la del Comitè d'Empresa.

L'empresa ha d'habilitar un local adequat per a aquestes activitats.

ARTICLE 43. QUOTES SINDICALS

A sol·licitud dels treballadors i treballadores afiliats a les centrals sindicals, l'empresa descomptarà de la nòmina mensual l'import de la quota sindical corresponent. Els treballadors i treballadores interessats en la realització d'aquesta operació han d'emplenar l'escrit corresponent, en què han d'expressar l'ordre de descompte, el sindicat al qual pertanyen i la quantia de la quota mensual, i l'empresa ha d'efectuar el pagament en la forma en què acordi amb les centrals sindicals.

CAPÍTOL VI RÈGIM INTERIOR

ARTICLE 44. PARTICIPACIÓ EN LA GESTIÓ

La gestió de l'empresa, atesa en el seu conjunt, és funció característica i primordial de la part econòmica, ja que li correspon, segons l'ordenament jurídic vigent, la facultat d'organitzar el treball. Tanmateix, les dues parts reconeixen que és desitjable i necessària la participació dels treballadors i treballadores a través dels seus representants legals en aquest i altres àmbits de l'empresa.

ARTICLE 45. ASCENSOS

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

- Els caps de Departament, caps d'Administració de 1a, delineants projectista, caps i mestres de taller i patrons seran designats lliurement per l'empresa una vegada informat i escoltat el Comitè d'Empresa.
- Els restants es cobriran a proposta del cap de taller o departament elevat conjuntament amb l'empresa i el Comitè.

Els criteris que se segueixen són els següents:

- Historial professional.
- Coneixement del lloc de treball.
- Haver exercit funcions de categoria superior.
- Titulació adequada.



- Superació de les proves que es proposin (si és necessari) i que seran adequades al lloc que s'ha d'exercir.
- Temps de permanència en la categoria professional.
- Polivalència.

El Comitè d'Empresa, en ús de les seves atribucions, ha de comprovar que s'apliqui correctament el que s'ha assenyalat.

En igualtat de mèrits, es fomentarà la promoció professional de les dones en les categories o posicions en què tenguin menys presència.

ARTICLE 46. EINES

L'empresa ha de facilitar als seus treballadors i treballadores (exceptuant fusters/es d'ofici) les eines i els instruments necessaris per efectuar la tasca que professionalment els sigui pròpia.

El treballador o treballadora és responsable del manteniment i la bona conservació de l'utilatge que tenguin a càrrec seu. La reposició d'eines en les quals sigui evident la falta de cura del treballador o treballadora es podrà descomptar dels seus havers.

ARTICLE 47. 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 poden sol·licitar més peces de roba de treball en cas que el desgast sigui superior al normal; cal demanar-les al cap immediat i lliurar la peça que s'ha de substituir. La reposició de peces de roba de treball en les quals sigui evident la falta de cura del treballador o treballadora es podrà descomptar dels seus havers.

És obligació dels treballadors i treballadores utilitzar les peces de roba de treball que l'empresa posi a la seva disposició, i són responsables d'aquestes peces i dels elements de protecció a càrrec seu.

ARTICLE 48. MOBILITAT FUNCIONAL

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

ARTICLE 49. PERÍODE DE PROVA

En el moment de l'ingrés d'un treballador o treballadora, es pot pactar per escrit un període de prova. La durada d'aquest període ha de ser com a màxim de:

- 6 mesos per a tècnics/ques i titulats/ades.
- 2 mesos per a especialistes i no qualificats/ades.

Durant el període de prova, es pot resoldre la relació laboral a instàncies de qualsevol de les parts. Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït desistiment, el contracte produirà plens efectes i es computarà el temps dels serveis prestats en antiguitat del treballador o treballadora en l'empresa.

ARTICLE 50. MODIFICACIONS SUBSTANCIALS DE LES CONDICIONS DE TREBALL

La Direcció de l'empresa pot acordar modificacions substancials de les condicions de treball quan hi hagi raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció provades. Es considerarà que ho són les que estiguin 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 d'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 superin els límits de la mobilitat funcional.

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



**ARTICLE 51. MOBILITAT GEOGRÀFICA**

El trasllat de treballadors i treballadores 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 considerarà que ho són les 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 l'ha de notificar l'empresari al treballador o treballadora, així com als seus representants legals, amb una antelació mínima de trenta dies a la data de la seva efectivitat, i es farà d'acord amb el que estableixi la legislació laboral vigent en aquell moment.

ARTICLE 52. FALTES I SANCIONS

L'empresa pot sancionar els treballadors i treballadores 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 a la feina, sense la justificació deguda, comeses durant el període d'un mes.
- b) La no notificació amb caràcter previ o, si escau, dins de les vint-i-quatre 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 de la feina sense causa justificada, encara que sigui per un temps breu. Si, a conseqüència d'això, es causa perjudici d'alguna consideració a l'empresa o als companys i companyes de treball o és causa d'accident, aquesta falta es podrà considerar greu o molt greu, segons els casos.
- d) No atendre els clients amb la correcció i diligència degudes.
- e) Faltar a la feina un dia sense causa justificada.
- f) No portar els equips d'uniformitat, protecció i seguretat que lliura l'empresa.
- g) La falta d'higiene i de neteja personal que produeixi queixes justificades dels companys i companyes de feina i sempre que prèviament hi hagi hagut l'advertència oportuna per part de l'empresa.

1.2. Faltes greus

- a) Més de tres faltes no justificades de puntualitat en l'assistència a la feina comeses durant un període de trenta dies.
- b) Faltar d'un a tres dies a la feina 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 o companya o quan, a conseqüència d'això, es causi perjudici d'alguna consideració a l'empresa.
- c) No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família que puguin afectar la Seguretat Social i, si escau, les prestacions de protecció a la família.
- d) Lliurar-se a jocs, de la mena que siguin, dins la jornada de treball.
- e) Desobeir els superiors en qualsevol matèria de treball, així com negar-se al control d'assistència.
- f) Simular la presència d'una altra persona a la feina fixant per ella.
- g) Cometre negligència, desídia o imprudència en el treball que n'afecti la bona marxa.
- h) Fer, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada.
- i) Reiterar o reincidir en falta lleu.
- j) Abús d'autoritat exercit pels qui exerceixen funcions de comandament.
- k) Trencar o violar secrets de confidencialitat obligada de l'empresa.
- l) Fer 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 any.
- b) Les faltes injustificades a la feina durant tres dies consecutius o cinc d'alterns en un mateix mes.
- c) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori tant als companys i companyes de feina com a l'empresa o a qualsevol altra persona, exercit dins les dependències d'aquesta durant acte de servei en qualsevol lloc.
- d) Els delictes de robatori, estafa o malversació comesos fora de l'empresa o qualsevol altre delicte comú que pugui implicar desconfiança cap al seu autor. Cal esperar la resolució judicial per actuar.
- e) La simulació de malaltia o accident.
- f) La disminució continuada i voluntària del rendiment a la feina.
- g) L'embriaguesa habitual o toxicomania, si repercuteixen negativament en la feina.
- h) Els maltractaments de paraula o obra o falta greu de respecte i consideració als caps, companys o subordinats.
- i) L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.





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 de sou i feina de vint-i-un a seixanta dies
- Acomiadament

ARTICLE 53. ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Es reconeix als treballadors i treballadores el dret al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, incloent-hi 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 d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament efectuat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són actes discriminatoris, com també ho és condicionar un dret o una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe i, per tant, es prohibeixen.

ARTICLE 54. CONFIDENCIALITAT

Tots els treballadors i treballadores s'han de regir, en l'exercici de les seves funcions, pels principis de bona fe, sigil, professionalitat i confidencialitat, i comprometre's a no facilitar ni utilitzar en benefici propi o de tercers aliens a les empreses la informació a la qual puguin tenir accés o de la qual tenguin coneixement, directament o indirectament, per la seva feina o pel fet de formar part de la plantilla de les empreses, i s'han d'abstenir de fer qualsevol mena d'acció encaminada a difondre, revelar o cedir a persona jurídica o física aliena a l'empresa.

L'incompliment d'aquesta obligació de confidencialitat per part de les persones treballadores pot donar lloc que l'empresa adopti les decisions pertinents i exerceixi les accions legals oportunes.

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

ARTICLE 55. SEGURETAT INFORMÀTICA

Les dades d'identificació d'usuari i la clau d'accés s'assignen individualment a cada usuari i són personals i intransferibles, per tant, l'usuari és l'únic responsable de les conseqüències que es puguin derivar del seu mal ús, la divulgació o la 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 que no preveu aquest Conveni, cal atènyer-se al que disposa l'Estatut dels treballadors i altres disposicions laborals vigents en cada moment.

Com a prova de conformitat en el que precedeix, les dues parts signen aquest Conveni col·lectiu a Palma de Mallorca, el 19 de desembre de 2022.

L'empresa

El Comitè d'Empresa



ANNEX 1
TAULA DE SALARIS 2022

TAULA DE SALARIS 2022						
	ANTIGUITAT	SALARI	PRIMA	SALARI	PRIMA	TOTAL
CATEGORIA	MENSUAL	MENSUAL	COMPETIV	ANUAL	COMPETIV	ANUAL
					ANUAL	
ADMINISTRACIÓ						
Cap 1a	117,77	2.030,57	130,74	28.428,01	1.568,90	29.996,92
Cap 2a	104,24	1.797,24	115,82	25.161,38	1.389,86	26.551,24
Oficial/a 1a	93,92	1.619,27	101,94	22.669,78	1.223,33	23.893,10
Oficial/a 2a	89,44	1.542,04	98,56	21.588,59	1.182,66	22.771,25
TÈC. TITULATS						
Enginyers/es	153,61	2.648,47	170,35	37.078,58	2.044,20	39.122,77
Pèrits	139,71	2.408,80	154,96	33.723,15	1.859,57	35.582,72
TÈC. OFICINES						
Dibuixant projectista - (cap 2a)	104,24	1.797,24	115,82	25.161,38	1.389,86	26.551,24
Dibuixant projectista	117,77	2.030,57	130,74	28.428,01	1.568,90	29.996,92
TÈC. TALLER						
Cap de taller	133,61	2.303,66	138,12	32.251,26	1.657,38	33.908,64
Mestre/a de taller	122,53	2.112,59	126,75	29.576,23	1.521,00	31.097,23
Mestre/a de 2a	117,77	2.030,57	136,98	28.428,01	1.643,74	30.071,75
Patró/ona	122,53	2.112,59	126,75	29.576,23	1.521,00	31.097,23
Patró/ona embarc. interior	106,05	1.828,53	203,99	25.599,41	2.447,93	28.047,34
OPERARIS						
Cap d'equip	106,05	1.828,53	203,99	25.599,41	2.447,93	28.047,34
Oficial/a de 1a A	94,09	1.622,30	195,05	22.712,22	2.340,64	25.052,86
Oficial/a de 1a B	89,57	1.544,28	188,96	21.619,94	2.267,50	23.887,44
Oficial/a 1a	85,01	1.465,77	182,88	20.520,76	2.194,55	22.715,31
Oficial/a 2a A	82,13	1.416,03	178,86	19.824,46	2.146,34	21.970,80
Oficial/a 2a	79,24	1.366,26	174,23	19.127,68	2.090,79	21.218,47
Oficial/a 3a	76,10	1.312,07	169,38	18.369,00	2.032,50	20.401,51
Especialista	74,72	1.288,27	97,69	18.035,72	1.172,26	19.207,98
Ajudant de taller	67,69	1.167,01	88,44	16.338,15	1.061,23	17.399,37
Aprenent 4a	64,17	1.106,37	84,13	15.489,12	1.009,58	16.498,70
Aprenent 3a	59,91	1.032,86	80,41	14.460,03	964,91	15.424,93
ALTRES						
Porter/a	73,11	1.260,54	79,61	17.647,62	955,27	18.602,90
Auxiliar	82,00	1.413,82	93,37	19.793,43	1.120,39	20.913,82
Ordenança	73,11	1.260,54	79,61	17.647,62	955,27	18.602,90



ANNEX 2

CALENDARI 2022

Gener						
Di	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
31	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						

15 8,5 127,50 total
dies hores

Febrer						
Di	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
28	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						

20 8,5 170,00 total
dies hores

Març						
Di	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
31	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			

22 8,5 187,00 total
dies hores

Abril						
Di	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
30	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				

18 8,5 153,00 total
dies hores

Maig						
Di	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
31	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				

22 8,5 187,00 total
dies hores

Juny						
Di	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
30	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				

13 8,5 110,50 total
8 6 48,00 158,50 total
dies hores

Juliol						
Di	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
31	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			

21 6 126,00 total
dies hores

Agost						
Di	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
31	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			

0 0 0 total
dies hores

Setembre						
Di	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
30	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				

31,00 8,00 6,00 48,00
14,00 8,50 119,00 167,00 total
dies hores

Octubre						
Di	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
31	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				

20,00 8,50 170,00 total
dies hores

Novembre						
Di	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
30	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				

14,00 8,50 119,00
1,00 5,50 5,50 124,50 total
dies hores

Desembre						
Di	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
31	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			

14,00 8,50 119,00
1,00 5,50 5,50 124,50 total
dies hores

1749,00 total jornada
1749,00 jornada Conveni

0,00 diferencia

festius
no laboral
vacances
8 hores
8,5 hores
5,5 hores

8,00 a 14,00 15' entrega (10,00 a 10,15)
8,00 a 17,00 45' dinar (15' entrega + 30 dinar)
8,00 a 13,30