



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE TREBALL, FUNCIÓ PÚBLICA I DIÀLEG SOCIAL

8152

Resolució de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social 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

Antecedents

1. El 19 de desembre de 2025, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de l'empresa Astilleros de Mallorca S.A.
2. El 27 de gener de 2026, María 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.

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 col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.
3. 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

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Astilleros de Mallorca S.A. en el Registre de Convenis Col·lectius, Acords col·lectius de treball i Plans d'Igualtat de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, signat electrònicament (9 de juny de 2026)

La directora general de Trabajo y Salud Laboral

Maria de la Luz Moreno Romero

Por delegación de la consejera de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social
(BOIB 99, de 26 de juliol de 2025)





CONVENI COL·LECTIU D'ASTILLEROS DE MALLORCA SA DE L'ANY 2025

ÍNDEX

CAPÍTOL I DISPOSICIONS GENERALS

- 1r PARTS QUE EL 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 TORN
- 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 NAIXEMENT
- 27è LLICÈNCIES RETRIBUÏDES
- 28è INCAPACITAT TEMPORAL
- 29è EXCEDÈNCIES I PERMISOS NO RETRIBUÏTS
- 30è JUBILACIÓ PARCIAL
- 31è FONS SOCIAL
- 32è FORMACIÓ PROFESSIONAL

CAPÍTOL IV SALUT LABORAL

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

CAPÍTOL V REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA DELS TREBALLADORS

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

**CAPÍTOL V RÈGIM INTERIOR**

- 44è PARTICIPACIÓ EN LA GESTIÓ
- 45è ASCENSOS
- 46è EINES
- 47è 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 I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE
- 54è CONFIDENCIALITAT
- 55è SEGURETAT INFORMÀTICA

PREÀMBUL

Reunits els representants de l'empresa i la representació legal de les persones treballadores, reconeixen que es fa imprescindible un millor aprofitament de la capacitat productiva de l'empresa a fi d'assegurar-ne el futur com a tal, com també el dels seus treballadors i treballadores. Per assolir aquest objectiu, cal establir una àrea de convergència d'interessos que puguin motivar totes les persones que la integren, perquè totes i cadascuna 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 1r. 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. Paul Grunig

Pel Comitè d'Empresa

Sr. Mario Castiñeiras San José
Sra. Sandra Sastre Bengtsson
Sra. Cristina Corchero Díaz
Sr. Alberto Fernández Jiménez
Sr. Tinerfe Avilés Benítez
Sr. Josep Alomar Fiol
Sr. Alberto Alcalde Casino
Sr. Cristóbal Ramís Trujillo
Sr. Fernando Jiménez Aniz

ARTICLE 2n. MESURES D'IGUALTAT

Les dones i els homes són iguals en dignitat humana, i iguals en drets i deures. Tots els articles d'aquest conveni respecten aquest principi i s'apliquen de manera igualitària als treballadors i treballadores d'Astilleros de Mallorca.

Així mateix, es garanteix la igualtat de tracte i la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals, en els termes que preveu l'annex 3 d'aquest conveni.

ARTICLE 3r. 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 (fíxos, 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 4t. 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.

Complert 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 cas que el Conveni es prorrogui, 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 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 estableixi la llei laboral vigent en aquell moment. Durant aquest període, aquest conveni es continuarà aplicant en totes les seves clàusules, excepte pel que fa a salaris i calendari.

ARTICLE 5è. COMISSIÓ PARITÀRIA

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

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

La Comissió estarà formada per:

President: Sr. Carlos Morales Soler

Secretari: Sr. Alberto Fernández Jiménez

Vocal: Sr. Paul Grunig

Vocal: Sr. Alberto Alcalde Casino

Vocal: Sra. Carmen Peralta Castañeda

Vocal: Sr. Mario Castiñeiras San José

La Comissió es reunirà a instàncies de qualsevol de les parts, en el termini màxim de cinc dies feiners des que es rebi 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 ET, 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 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 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 7è. VIGÈNCIA

La vigència d'aquest conveni és de l'1 de gener del 2025 al 31 de desembre del 2025.

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 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

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i, pel que fa a la seva aplicació pràctica, es consideren globalment.

En cas que, per la jurisdicció social, a instàncies de l'autoritat laboral o de qualsevol de les persones afectades s'anul·li algun article d'aquest conveni, les parts negociadores, en el termini de dos mesos a partir de la fermesa de la sentència, hauran de renegociar el contingut de la part anul·lada i, en tot cas, quedarà vigent la resta del conveni fins que no s'arribi a un acord definitiu.

No obstant això, les parts tenen la voluntat, a través d'aquest acord, de dotar de seguretat jurídica aquest conveni en tots els seus aspectes. En aquest sentit, les parts manifesten expressament que els preceptes d'aquest conveni que regulen les matèries retributives i de temps de treball estan absolutament vinculats i doten el conveni de l'equilibri intern necessari. En conseqüència, l'anul·lació de qualsevol precepte relacionat amb les matèries esmentades comportarà necessàriament i automàticament l'anul·lació de la resta de preceptes vinculats a les matèries esmentades.

ARTICLE 9è. CLÀUSULA DEROGATÒRIA

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

CAPÍTOL II CONDICIONS ECONÒMIQUES

ARTICLE 10è. SALARI BASE

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

ARTICLE 11è. ANTIGUITAT

El complement d'antiguitat (amb un valor del 5,8 % del salari base) que s'indica a l'annex 1 s'abonarà per quinquennis, cadascun 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 facin 25 anys d'antiguitat en l'empresa percebran una paga de 1.766,63 € en reconeixement de la seva tasca.

ARTICLE 12è. 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 tècnics, tècnics i titulats. Aquestes categories, en comptes de percebre dietes, percebran les despeses justificades en què incorrin.

**ARTICLE 13è. 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. S'anomena paga de gener i s'abonarà 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:

$$K = K1 \times K2$$

En què,

K1:

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

K2:

Més de 27 hores de faltes injustificades.....	0
De 25 a 27 hores de faltes injustificades.....	0,1
De 22 a 24 hores de faltes injustificades.....	0,2
De 19 a 21 hores de faltes injustificades.....	0,3
De 16 a 18 hores de faltes injustificades.....	0,4
De 13 a 15 hores de faltes injustificades.....	0,5
De 10 a 12 hores de faltes injustificades.....	0,6
De 7 a 9 hores de faltes injustificades.....	0,7
De 4 a 6 hores de faltes injustificades.....	0,8
D'1 a 3 hores de faltes injustificades.....	0,9
0 hores de faltes injustificades.....	1

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

La paga de productivitat serà un 2,75 % 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 2,75 % sobre el marge brut corregit s'aplica mentre l'empresa mantengui els centres de treball actuals (Drassanes 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:

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

$$(\text{hores del taller})$$

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 valorarà 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 14è. PRIMA DE COMPETITIVITAT

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

a) ORDRE I NETEJA EN LA FEINA:

L'eficiència, la productivitat i, sobretot, la imatge davant del client estan altament relacionades amb la neteja i l'ordre en la feina, no només els realitzats 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 a fi 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 valoraran del 0 a 4 els responsables de cada àrea.

L'assistència es valorarà del 0 al 10, d'acord amb 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 computaran com a faltes d'assistències, a aquest efecte, les produïdes per accident laboral, les situacions d'incapacitat temporal reconegudes legalment en les quals únicament es pot trobar la dona pel seu estat biològic (per exemple, la menstruació incapacitant secundària) i pels permisos per maternitat, paternitat, lactància i aquells 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 el seu informe corresponent.

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

ARTICLE 15è. PRIMA DE NAVEGACIÓ

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

ARTICLE 16è. HORES EXTRAORDINÀRIES

Davant la greu situació d'atur existent i per tal d'afavorir la creació d'ocupació, les dues parts acorden la conveniència de reduir al mínim indispensable les hores extraordinàries, d'acord amb els criteris següents:

1. Hores extres habituals: Supressió.
2. Hores extres que s'exigeixin per la necessitat de reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents, així com en cas de risc de pèrdua de matèries primeres. Realització.
3. Hores extres necessàries per comandes o períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn o altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de l'activitat de què es tracti: Manteniment, sempre que no sigui possible utilitzar les diferents modalitats de contractació que preveu la Llei.

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, han 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.

La Direcció de l'empresa informará periòdicament els representants de les persones treballadores i representants sindicals del nombre d'hores extres treballades, especificant les causes i, si escau, la distribució per seccions. Així mateix, en funció d'aquesta informació, els representants legals de les persones treballadores determinaran el caràcter de les hores extraordinàries.

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, antiguitat, retribució voluntària i pagues extres) per les hores que indica l'article 23 (1.749). 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	18,01 €	22,35 €	33,53 €
Cap de 2a	16,19 €	20,06 €	30,09 €
Oficial de 1a	14,54 €	17,91 €	26,86 €
Oficial de 2a	13,86 €	17,06 €	25,59 €
Auxiliar	13,04 €	15,97 €	23,95 €
Ordenança	11,89 €	14,51 €	21,77 €
Porter/a	11,89 €	14,51 €	21,77 €
Patró	18,88 €	23,41 €	35,11 €



Categoria	De dilluns a divendres	Dissabtes matí	Dissabtes tardes, diumenges, festius i a partir de les 10 hores treballades
Cap de taller	20,39 €	25,28 €	37,92 €
Mestre/a de taller	18,88 €	23,41 €	35,11 €
Mestre/a de 2a	18,23 €	22,63 €	33,94 €
Cap d'equip	16,69 €	20,60 €	30,90 €
Oficial/a de 1a A	14,56 €	17,96 €	26,94 €
Oficial/a 1a B	14,00 €	17,24 €	25,86 €
Oficial/a de 1a	13,43 €	16,49 €	24,74 €
Oficial/a de 2a A	13,06 €	16,03 €	24,04 €
Oficial/a de 2a	12,68 €	15,51 €	23,26 €
Oficial/a de 3a	12,26 €	15,02 €	22,53 €
Especialista	11,71 €	14,96 €	22,44 €
Ajudant de taller	10,89 €	13,90 €	20,85 €
Aprenent 4a	10,06 €	12,84 €	19,27 €

Per al pagament de les hores compensades, es tindrà 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 17è. 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 als 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 18è. 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 19è. 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 20è. 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



hi hagi l'empresa o el taller, se'ls abonaran, en concepte de dieta (sense incloure-hi 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 a la població on calgui fer la feina són a càrrec 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 21è. CLÀUSULA DE REVISIÓ

El 2025 es revisaran els salaris en funció de l'IPC real del 2025. 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 és el nacional, excepte en el cas que l'IPC de les Balears sigui superior, ja que en aquest cas es considerarà aquest últim.

ARTICLE 22è. 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'haurà d'avançar l'ingrés al banc de manera que pugui ser efectiu el dia anterior. Pel que fa a la nòmina, el mes laboral és el que es comprèn entre els dies 25 de dos mesos consecutius.

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

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

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

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

CAPÍTOL III CONDICIONS LABORALS

ARTICLE 23è. JORNADA LABORAL

La jornada laboral serà, durant l'any 2025, de 1.749 hores anuals.

**ARTICLE 24è. JORNADA DE TREBALL**

L'horari de treball serà:

- De 8.00 h a 17.00 h 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 h a 14.00 h 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 al seu lloc de treball i dedicat al treball.

En 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 al 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 2025 a l'annex 2.

ARTICLE 25è. 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 estarà comprès en els mesos de temporada baixa (mesos de 6 hores de treball efectiu). S'hi afegixen dos dies feiners que s'han de gaudir en la jornada d'hivern.

En 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 en el període de gaudi de vacances, es comunicarà al personal necessari aquest canvi amb un mínim de dos mesos d'antelació.

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

ARTICLE 26è. PERMISOS PER NAIXEMENT

La durada és la que indica la legislació vigent.

ARTICLE 27è. LLICÈNCIES RETRIBUÏDES

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

Apartat 1r:

- a) Vint dies naturals en cas de matrimoni.
- b) Un dia natural en cas de matrimoni de fills o germans.
- c) Cinc dies naturals en cas de mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parent fins al segon grau de parentiu per consanguinitat o afinitat.

Quan, per motiu de malaltia o hospitalització d'un familiar, el treballador o la treballadora l'hagi d'atendre, pot negociar amb l'empresa l'alternança dels dies.

- d) Dos dies per trasllat del domicili habitual.



e) Pel temps indispensable, per complir 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, caldrà atenir-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.

f) Per dur a terme funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.

g) Pel temps indispensable per fer exàmens prenatal i tècniques de preparació al part que s'hagin de dur a terme dins de la jornada de treball.

h) 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 prescriu aquesta consulta; el treballador o treballadora ha de presentar prèviament a l'empresa el volant justificatiu de la prescripció mèdica esmentada.

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, per la seva voluntat, 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, 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 es podrà gaudir indistintament per 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 quedar-se hospitalitzats després del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se de la feina durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

c) Qui, per raons de guarda legal, 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.

Tindrà 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 tindrà 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.

S'atendrà al que disposen l'article 37 de l'Estatut dels treballadors i el Reial decret llei 5/2023, de 28 de juny. En cas que es produeixin modificacions en la doctrina o les lleis sobre el gaudi de llicències retribuïdes, les parts estaran de resultes d'aquesta.

ARTICLE 28è. INCAPACITAT TEMPORAL

L'empresa abonarà als seus treballadors i treballadores 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 es revisaran anualment en funció dels índexs d'absentisme per malaltia i accidents.

ARTICLE 29è. 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 les treballadores poden sol·licitar un 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. Els permisos esmentats s'estudiaran individualment i s'eleva a una proposta a la Comissió Paritària que, en el termini de cinc dies feiners, l'haurà de resoldre.

b2) Tots els treballadors i les treballadores poden sol·licitar un 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 30è. 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:

- a) El treballador o treballadora afectat per l'extinció del contracte de treball ha de complir els requisits que exigeix la normativa de la Seguretat Social per tenir de dret el 100 % de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva.
- b) La mesura s'ha de vincular als objectius coherents de política d'ocupació que expressa el Conveni col·lectiu, com són 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 compleixin 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 31è. 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 empresa i Comitè.

ARTICLE 32è. FORMACIÓ PROFESSIONAL

L'empresa elaborarà un pla de formació que respondrà a les necessitats d'adaptació al lloc de treball, adequació a les innovacions tecnològiques i potenciació de la qualificació professional del treballador, de manera que en possibilitarà l'ampliació dels coneixements tècnics, les habilitats i la destresa, a fi de millorar els nivells de productivitat i acompliment, tant del treballador com de l'empresa. L'empresa mantindrà 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 alt nivell de coneixements.
- És un mitjà per aconseguir els objectius de l'empresa i no ser un fi en si mateix.

Les accions formatives es podran dur a terme tant dins com fora de la jornada laboral. Totes les accions formatives que es desenvolupin durant la jornada de treball seran obligatòries. Sempre que les circumstàncies ho permetin, s'admetrà 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 serà:

1. CURSOS FETS A L'EMPRESA

1.1. Cursos fets en la seva totalitat en hores de feina: el cost serà a càrrec de l'empresa.

1.2. Cursos fets 50 % en hores de feina:

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

1.3. Cursos fets en la seva totalitat 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 a les persones 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 justificació acreditativa.

L'empresa farà repercutir el cost d'aquesta formació a les persones 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 seran a càrrec del treballador o treballadora, excepte 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 disposa la legislació laboral vigent en aquell moment.

CAPÍTOL IV SALUT LABORAL

ARTICLE 33è. REVISIÓ MÈDICA

L'empresa ha encarregat el Servei de Vigilància de la Salut a una empresa 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 34è. 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 els 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 35è. TREBALLS PENOSOS. TREBALLS PERILLOsos.

Es tractarà d'eliminar les causes que els generen. Si, tot i així, fossin inevitables, els comandaments, cadascú en l'àmbit de les seves competències, hauran de suspendre els treballs que impliquin un perill d'accident imminent. Així mateix, hauran d'instruir els 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 atorguen 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 cadascuna 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.

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

CAPÍTOL V REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA DELS TREBALLADORS

L'empresa respectarà el dret dels treballadors i treballadores a sindicar-se lliurement.

L'ocupació d'un treballador o treballadora no estarà subjecta a la condició que no s'afiliï o renunciï a la seva afiliació sindical, i tampoc se l'acomiarà o perjudicarà de qualsevol forma per la seva afiliació sindical.

ARTICLE 36è. COMITÈ D'EMPRESA

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

ARTICLE 37è. COMPETÈNCIES DEL COMITÈ D'EMPRESA

El Comitè d'Empresa té les competències següents:

1. Rebre informació que se li facilitarà 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 i en les mateixes condicions que a aquests.
3. Emetre un informe, amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresa, de les decisions adoptades per aquesta sobre les 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) De 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 el manteniment i l'increment de la productivitat.
11. Informar els seus representats 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 38è. CAPACITAT I SIGIL PROFESSIONAL

Es reconeix al Comitè d'Empresa la 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 n'assenyali de manera expressa el caràcter reservat. En tot cas, cap mena de document lliurat per l'empresa al Comitè no es podrà utilitzar fora de l'àmbit estricte d'aquesta i per a finalitats diferents de les que en van motivar el lliurament.

ARTICLE 39è. GARANTIES

Els membres del Comitè d'Empresa, com a representació legal de les persones treballadores, tenen les garanties següents:

- a) Obertura d'expedient contradictori en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus, en què serà escoltat, 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 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 la sanció es basin en l'acció del treballador en l'exercici de la seva representació, sens perjudici de l'acomiadament disciplinari. Així mateix, no podrà ser discriminat en la seva promoció econòmica o professional per raó de l'acompliment de la seva representació.

d) Expressar, 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 superar el màxim total, i poden quedar rellevats parcialment del treball, sens perjudici de la seva remuneració.

ARTICLE 40è. LOCALS I TAULER D'ANUNCIS

Es posarà 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 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, podran convocar reunions dels afiliats al seu sindicat, que se celebraran 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 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 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 43è. 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 n'ha d'efectuar el pagament de la manera en què s'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 una funció característica i primordial de la part econòmica, ja que, segons l'ordenament jurídic vigent, li correspon 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 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 projectista, caps i mestres de taller i patrons seran designats lliurement per l'empresa una vegada informat i escoltat el Comitè d'Empresa.
- b) La resta es cobrirà a proposta del cap de taller o departament elevat conjuntament amb l'empresa i el Comitè.

Els criteris que s'han de seguir 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 46è. EINES

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

El treballador o treballadora serà responsable del manteniment i la bona conservació de l'utillatge 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 47è. 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 48è. MOBILITAT FUNCIONAL

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

ARTICLE 49è. PERÍODE DE PROVA

En el moment de l'ingrés d'un treballador o treballadora es podrà pactar per escrit un període de prova. La durada d'aquest període serà 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 podrà 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 50è. MODIFICACIONS SUBSTANCIALS DE LES CONDICIONS DE TREBALL

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





S'hi consideraran 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 estableix la legislació laboral vigent en aquell moment.

ARTICLE 51è. 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. S'hi consideraran 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 estableix la legislació laboral vigent en aquell moment.

ARTICLE 52è. 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 s'indiquen a continuació:

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 de la raó de l'absència al treball amb caràcter previ o, si escau, dins de les vint-i-quatre hores següents a la falta, 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 causés perjudici d'alguna consideració a l'empresa o als companys i companyes de treball o fos causa d'accident, aquesta falta es podrà considerar greu o molt greu, segons els casos.
- d) No atendre els clients amb la correcció i la 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 neteja personal que produeixi queixes justificades dels companys i companyes de feina i sempre que prèviament hi hagi hagut l'advertència corresponent 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 cap 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 treballs particulars durant la jornada sense el permís corresponent.
- i) Reiterar o reincidir en falta lleu.
- j) Haver-hi un 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 altra mena de delicte comú que pugui implicar desconfiança cap al seu autor. S'esperarà 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, així com l'assetjament discriminatori, la violència o les conductes que atemptin contra l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere o les característiques sexuals.
- 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 53è. ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Es reconeix als treballadors i treballadores el dret al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció davant d'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.

Així mateix, es prohibeix qualsevol conducta constitutiva d'assetjament, violència o discriminació per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, així com qualsevol comportament que generi un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per a les persones LGTBI.

L'empresa compta amb un pla d'igualtat. Així mateix, formen part integrant d'aquest conveni l'annex 3, relatiu a les mesures planificades per a la igualtat i la no-discriminació de les persones LGTBI; l'annex 4, relatiu al protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI; l'annex 5, relatiu al protocol d'actuació davant catàstrofes i fenòmens meteorològics adversos, i l'annex 6, relatiu a les mesures per promoure la mobilitat sostenible a la feina.

ARTICLE 54è. 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 una persona jurídica o física aliena a l'empresa.

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

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 55è. 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 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 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 amb tot el que precedeix, les dues parts signen aquest conveni col·lectiu a Palma de Mallorca el 19 de desembre de 2025.

L'empresa

El Comitè d'Empresa





Annex 1

TAULA DE SALARIS 2025						
CATEGORIA	ANTIGUITAT MENSUAL	SALARI MENSUAL	PRIMA COMPETITIV ITAT	SALARI ANUAL	PRIMA COMPETITIV ITAT ANUAL	TOTAL ANUAL
ADMINISTRACIÓ						
Cap 1a	130,83	2.255,67	145,24	31.579,32	1.742,82	33.322,14
Cap 2a	115,80	1.996,47	128,66	27.950,57	1.543,93	29.494,50
Oficial/a 1a	104,33	1.798,77	113,24	25.182,77	1.358,93	26.541,70
Oficial/a 2a	99,35	1.712,98	109,48	23.981,73	1.313,76	25.295,49
TÈC. TITULATS						
Enginyers/eres	170,64	2.942,06	189,23	41.188,81	2.270,80	43.459,61
Pèrits	155,20	2.675,82	172,14	37.461,43	2.065,71	39.527,14
TÈC. OFICINES						
Dibuixant projectista (cap 2a)	115,80	1.996,47	128,66	27.950,57	1.543,93	29.494,50
Dibuixant projectista	130,83	2.255,67	145,24	31.579,32	1.742,82	33.322,14
TÈC. TALLER						
Cap de taller	148,42	2.559,03	153,43	35.826,38	1.841,11	37.667,49
Mestre/a de taller	136,11	2.346,77	140,80	32.854,82	1.689,60	34.544,42
Mestre/a de 2a	130,83	2.255,67	152,16	31.579,32	1.825,95	33.405,26
Patrón/ona	136,11	2.346,77	140,80	32.854,82	1.689,60	34.544,42
Patrón/ona embarc. interior	117,81	2.031,23	226,61	28.437,16	2.719,29	31.156,45
OPERARIS						
Cap d'equip	117,81	2.031,23	226,61	28.437,16	2.719,29	31.156,45
Oficial/a de 1a A	104,52	1.802,14	216,68	25.229,91	2.600,11	27.830,02
Oficial/a 1a B	99,50	1.715,47	209,90	24.016,56	2.518,86	26.535,42
Oficial/a 1a	94,44	1.628,25	203,15	22.795,52	2.437,82	25.233,35
Oficial/a 2a A	91,23	1.573,00	198,69	22.022,04	2.384,26	24.406,30
Oficial/a 2a	88,03	1.517,72	193,55	21.248,02	2.322,56	23.570,58
Oficial/a 3a	84,54	1.457,52	188,15	20.405,24	2.257,81	22.663,05
Especialista	83,00	1.431,07	108,52	20.035,02	1.302,20	21.337,23
Ajudant de taller	75,19	1.296,38	98,24	18.149,27	1.178,87	19.328,13
Aprenent 4a	71,28	1.229,01	93,46	17.206,12	1.121,49	18.327,61
Aprenent 3a	66,55	1.147,35	89,32	16.062,95	1.071,87	17.134,82
ALTRES						
Porter/a	81,22	1.400,28	88,43	19.603,90	1.061,17	20.665,07
Auxiliar	91,09	1.570,54	103,72	21.987,57	1.244,59	23.232,16
Ordenança	81,22	1.400,28	88,43	19.603,90	1.061,17	20.665,07



CALENDARI PALMA 2025

GENER						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
		6	7	8	9	10
		13	14	15	16	17
		20	21	22	23	24
		27	28	29	30	31

18 8,5 153,00 total
dies hores

FEBRER						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
		3	4	5	6	7
		10	11	12	13	14
		17	18	19	20	21
		24	25	26	27	28

20 8,5 170,00 total
dies hores

ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
		7	8	9	10	11
		14	15	16	17	18
		21	22	23	24	25
		28	29	30		

19 8,5 161,50 total
dies hores

MAIG						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
		5	6	7	8	9
		12	13	14	15	16
		19	20	21	22	23
		26	27	28	29	30

21 8,5 178,50 total
dies hores

JULIOL						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
		7	8	9	10	11
		14	15	16	17	18
		21	22	23	24	25
		28	29	30	31	

23 6 138,00 total
dies hores

OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
		6	7	8	9	10
		13	14	15	16	17
		20	21	22	23	24
		27	28	29	30	31

23 8,5 195,50 total
dies hores

MARÇ						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
		3	4	5	6	7
		10	11	12	13	14
		17	18	19	20	21
		24	25	26	27	28
		31				

1749,00 jornada Conveni
1898,00 total jornada
132,00 22 dies de vacances en jornada continua (estiu)
17,00 2 dies de vacances en jornada partida (hivern)
1749,00

JUNY						
L	M	X	J	V	S	D
						1
		2	3	4	5	6
		9	10	11	12	13
		16	17	18	19	20
		23	24	25	26	27
		30				

10 8,5 85,00
1 7 7,00
10 6 60,00 152,00 total

SETEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
		8	9	10	11	12
		15	16	17	18	19
		22	23	24	25	26
		29	30			

10 6 60,00
12 8,5 102,00 162,00 total

DESEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
		8	9	10	11	12
		15	16	17	18	19
		22	23	24	25	26
		29	30	31	1	2

14 8,5 119,00 total
dies hores

* 15' entrepà = temps efectiu treball
festius
no laboral
6 hores
8,5 hores
7 hores

Annex 3**MESURES PLANIFICADES PER A LA IGUALTAT I NO-DISCRIMINACIÓ DE LES PERSONES LGTBI****1. Clàusula general**

L'empresa garanteix la igualtat de tracte i la no-discriminació de les persones LGTBI a l'hora d'accedir a l'ocupació, la contractació, la classificació professional, la promoció, la formació, les condicions de treball, la retribució, els permisos i la resta de drets laborals, amb referència expressa a l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere i les característiques sexuals.

2. Accés a l'ocupació

Els processos de selecció i contractació s'han d'ajustar a criteris objectius relacionats amb la idoneïtat per al lloc de treball. No es poden introduir preguntes, criteris o pràctiques discriminatòries per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals. L'empresa ha d'informar d'aquestes exigències les persones que intervinguin en els processos de selecció.

3. Classificació professional, promoció i ascensos

La classificació professional, la promoció i els ascensos s'han de regir per criteris objectius i no discriminatoris, que garanteixin la igualtat de tracte de les persones LGTBI i evitin qualsevol discriminació directa o indirecta.

4. Formació, sensibilització i llenguatge

L'empresa ha de difondre el contingut d'aquestes mesures i del protocol que preveu l'annex 4. Així mateix, ha de promoure accions d'informació i de formació en matèria d'igualtat de tracte i de no-discriminació de les persones LGTBI adreçades a la plantilla, amb especial atenció al personal amb funcions de comandament, organització del treball, selecció i recursos humans. En la comunicació interna i externa cal utilitzar un llenguatge respectuós amb la diversitat.

5. Entorns laborals diversos, segurs i inclusius

L'empresa ha de garantir la protecció davant comportaments LGTBI-fòbics i davant qualsevol actuació discriminatòria, especialment mitjançant l'aplicació del protocol que preveu l'annex 4.

6. Permisos i beneficis socials

Els permisos, beneficis socials i altres drets reconeguts per la normativa legal o convencional cal aplicar-los sense discriminació per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, atenent de la mateixa manera la realitat de les famílies diverses, cònjuges i parelles de fet LGTBI.

7. Règim disciplinari

Les conductes que atemptin contra l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere o les característiques sexuals de les persones treballadores han de tenir el tractament disciplinari que preveu l'article 52 d'aquest conveni.

8. Vigència

Aquestes mesures tenen la mateixa vigència que el conveni i poden ser revisades quan calgui per adaptar-les a la normativa aplicable o per assegurar-ne l'adequació legal.



Annex 4**PROTOCOL D'ACTUACIÓ PER A L'ATENCIÓ DE L'ASSETJAMENT O LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBI****1. Declaració de principis**

L'empresa manifesta el seu compromís de no tolerar cap pràctica discriminatòria, situació d'assetjament o violència contra les persones LGTBI i de garantir un entorn de treball respectuós amb la dignitat, la igualtat i la no-discriminació.

2. Àmbit d'aplicació

Aquest protocol s'aplicarà a les persones que treballen a l'empresa, sigui quin sigui el vincle jurídic que les uneix a aquesta, sempre que desenvolupin la seva activitat dins de l'àmbit organitzatiu de l'empresa. També és d'aplicació a aquells que sol·licitin un lloc de treball, al personal de posada a disposició, a persones d'empreses contractistes o proveïdores, a clients i a visites, entre d'altres.

3. Principis rectors i garanties

El procediment s'ha de regir pels principis d'agilitat, diligència, rapidesa, respecte i protecció de la intimitat i dignitat de les persones afectades, confidencialitat, contradicció, protecció suficient davant represàlies i restitució de les condicions laborals anteriors de la víctima si escau i quan així ho sol·liciti.

4. Inici del procediment i òrgans responsables

La denúncia o queixa la pot presentar la persona afectada o qui aquesta autoritzi expressament, de forma escrita, davant el Departament de Recursos Humans. Quan la denúncia no sigui presentada directament per la persona afectada, cal que hi consti el seu consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions. Un cop rebuda la denúncia, l'empresa ha de designar una comissió instructora per tramitar l'expedient, amb participació de la representació legal de les persones treballadores.

5. Mesures cautelars o preventives

Des de la recepció de la denúncia i durant la tramitació del procediment, es poden adoptar les mesures cautelars o preventives que calguin per protegir la persona afectada i evitar la continuïtat de la conducta denunciada, sense que les mesures esmentades suposin un perjudici o menyscabament de les seves condicions laborals.

6. Instrucció i informe

La comissió instructora ha de dur a terme les actuacions necessàries per comprovar els fets, així ha de donar audiència separada a les parts i pot obtenir les proves i testimonis que consideri oportuns. El procediment s'ha de resoldre, amb caràcter general, en el termini màxim de vint dies naturals des de la formalització de la denúncia, tret que la investigació n'exigeixi motivadament una ampliació. Un cop finalitzada la instrucció, la comissió emet un informe motivat en el qual ha d'apreciar, si escau, l'existència o inexistència d'indícis d'assetjament o violència objecte del protocol i ha de proposar les mesures que siguin procedents.

7. Resolució

En vista de l'informe emès, l'empresa ha d'adoptar la resolució que correspongui i, si escau, les mesures correctores i disciplinàries procedents, així com les mesures de protecció que s'hagin de mantenir en favor de la persona afectada. Si no s'hi aprecien prou indicis, aleshores s'arxiva l'expedient.

8. Prohibició de represàlies, seguiment i revisió

Queda expressament prohibida qualsevol represàlia contra les persones que formulin una denúncia o queixa, compareguin com a testimonis o col·laborin en la investigació. Aquest protocol té la mateixa vigència que el conveni i pot ser revisat quan calgui per adaptar-lo legalment o per millorar-ne l'eficàcia.



Annex 5**PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT CATÀSTROFES I FENÒMENS METEOROLÒGICS ADVERSOS****1. Objecte i àmbit d'aplicació**

Aquest annex té per objecte establir mesures de prevenció i actuació davant catàstrofes i fenòmens meteorològics adversos que puguin afectar la seguretat i la salut de les persones treballadores incloses en l'àmbit d'aquest conveni.

2. Identificació i avaluació de riscos

L'empresa, en coordinació amb el servei de prevenció de riscos laborals, ha d'identificar i avaluar els riscos específics derivats de possibles catàstrofes o fenòmens meteorològics adversos, atenent la ubicació del centre de treball, les activitats desenvolupades i les circumstàncies estacionals o concurrents.

3. Mesures d'actuació

Quan existeixin alertes, recomanacions, limitacions o prohibicions establertes per les autoritats competents, o bé quan es presenti una situació de risc greu i imminent, l'empresa ha d'adoptar les mesures organitzatives i preventives necessàries, incloent-hi l'adaptació o suspensió de l'activitat quan escaigui, la limitació de desplaçaments i, quan sigui possible, la prestació de treball a distància. En els supòsits que es preveuen legalment cal aplicar el que disposa l'article 37.3.g) de l'Estatut dels treballadors i la resta de normativa aplicable.

4. Informació, comunicació i coordinació

L'empresa ha d'informar la plantilla i la representació legal de les persones treballadores sobre les mesures d'actuació previstes amb motiu de l'activació d'alertes per catàstrofes i altres fenòmens meteorològics adversos, i ha de coordinar les seves actuacions amb les autoritats i serveis d'emergència competents, així com amb els plans d'emergència i autoprotecció que siguin d'aplicació.

5. Vigència

Aquest annex té la mateixa vigència que el conveni i es pot revisar quan calgui per a la seva adaptació normativa o preventiva.





Annex 6

MESURES PER PROMOURE LA MOBILITAT SOSTENIBLE A LA FEINA

1. Principi general

Les parts signants d'aquest conveni acorden negociar i promoure mesures orientades a afavorir la mobilitat sostenible a la feina, de conformitat amb el que preveu l'article 85.1 de l'Estatut dels treballadors i la Llei 9/2025, de mobilitat sostenible.

2. Abast de les mesures

Les mesures es poden adreçar, en funció de les necessitats organitzatives i del que sigui legalment exigible, a impulsar el transport col·lectiu, la mobilitat de baixes emissions, la mobilitat activa i la mobilitat compartida o col·laborativa, així com a prevenir els accidents en els desplaçaments cap a la feina.

3. Plans de mobilitat sostenible a la feina

En aquells centres de treball en els quals sigui legalment obligatori disposar d'un pla de mobilitat sostenible a la feina, l'empresa l'ha de negociar i elaborar en els termes i els terminis que preveu la normativa aplicable.

4. Vigència

Aquest annex té la mateixa vigència que el conveni i es pot revisar quan calgui per adaptar-lo a la normativa vigent.

