

## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE TRABAJO, COMERCIO E INDUSTRIA

**11127**

*Resolución del consejero de Trabajo, Comercio e Industria por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears, y la publicación del Convenio colectivo de la empresa Astilleros de Mallorca, SA (código de convenio 07000042011981)*

#### Antecedentes

1. El día 21 de noviembre de 2014, la representación de la empresa Astilleros de Mallorca, SA y la de su personal suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El día 11 de marzo de 2015, el señor Diego Colón de Carvajal Gorosabel, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio colectivo.

#### Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Por todo ello, dicto la siguiente

#### Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa Astilleros de Mallorca, SA en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana es la original firmada por los miembros de la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.



Palma, 18 de abril de 2016

**La directora general de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral**  
Isabel Castro Fernández  
Por delegación del consejero de Trabajo, Comercio e Industria  
(BOIB 105/2015)

**CONVENIO COLECTIVO  
DE  
ASTILLEROS DE MALLORCA S.A.  
DE LOS AÑOS 2.014 Y 2015**

**INDICE**

	<b>ARTICULO</b>	<b>TITULO</b>	<b>PÁGINA</b>
		<b>CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES</b>	
1º	PARTES QUE LO CONCIERTAN	5	
2º	MEDIDAS DE IGUALDAD	5	
3º	AMBITOS DE APLICACIÓN	5	
4º	DENUNCIA, REVISION Y PRORROGA	5	
5º	COMISION PARITARIA	6	
6º	SOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS	6	
7º	VIGENCIA	6	
8º	VINCULACION A LA TOTALIDAD	7	
9º	CLAUSULA DEROGATORIA	7	
		<b>CAPITULO II CONDICIONES ECONOMICAS</b>	



10º	SALARIO BASE	8
11º	ANTIGÜEDAD	8
12º	COMPENSACION Y ABSORCION	8
13º	PAGAS EXTRAORDINARIAS	8-9
14º	PRIMA DE SISTENCIA	9
15º	PRIMA DE COMPETITIVIDAD	10-11-12
16º	PLUS DE TRANSPORTE	12
17º	PRIMA DE NAVEGACION	12
18º	HORAS EXTRAORDINARIAS	13-14
19º	TRABAJOS NOCTURNOS	14
20º	TRABAJO EN REGIMEN DE TURNOS	14
21º	DESPLAZAMIENTOS	15
22º	SALIDAS, VIAJES Y DIETAS	15
23º	CLAUSULA DE REVISION	15
24º	LIQUIDACION Y PAGO DE SALARIOS	16

**CAPITULO III CONDICIONES LABORALES**

25º	JORNADA LABORAL	17
26º	JORNADA DE TRABAJO	17-18
27º	VACACIONES	18
28º	PERMISOS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD	18
29º	LICENCIAS RETRIBUIDAS	18-19



30°	INCAPACIDAD TEMPORAL	20
31°	EXCEDENCIAS Y PERMISOS NO RETRIBUIDOS	20
32°	JUBILACION PARCIAL	20
33°	FONDO SOCIAL	20
34°	FORMACION PROFESIONAL	21

**CAPITULO IV SALUD LABORAL**

35°	REVISION MÉDICA	22
36°	EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL	22
37°	TRABAJOS PENOSOS	22

**CAPITULO V REPRESENTACION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES**

38°	COMITÉ DE EMPRESA	23
39°	COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA	23-24
40°	CAPACIDAD Y SIGILO PROFESIONAL	24
41°	GARANTIAS	24
42°	LOCALES Y TABLON DE ANUNCIOS	24
43°	SECCIONES SINDICALES	24-25
44°	ASAMBLEAS	25
45°	CUOTAS SINDICALES	25

**CAPITULO V REGIMEN INTERIOR**

46°	PARTICIPACION EN LA GESTION	26
47°	ASCENSOS	26



48º	HERRAMIENTAS	26
49º	PRENDAS DE TRABAJO	26
50º	MOVILIDAD FUNCIONAL	27
51º	MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	27
52º	MOVILIDAD GEOGRAFICA	27
53º	FALTAS Y SANCIONES	27-28-29
54º	ACOSO SEXUAL	29
55º	CONFIDENCIALIDAD	29
56º	SEGURIDAD INFORMATICA	29

#### PREÁMBULO

Reunidos los representantes de la Empresa y del Comité, reconocen que se hace imprescindible un mejor aprovechamiento de la capacidad productiva de la Empresa a fin de asegurar su futuro como tal, así como el de sus trabajadores y trabajadoras. Para lograr dicho objetivo es necesario establecer un área de convergencia de intereses que puedan motivar a todas las personas que la integran, para que todas y cada una aborden esta tarea con solidaridad, responsabilidad y entusiasmo.

Esa área de convergencia de intereses debe recoger, como elementos principales, de un lado la mejora de la productividad de la Empresa, y, de otro lado la progresiva participación de los trabajadores y trabajadoras en la ordenación del trabajo y en los rendimientos de la Empresa, la mejora de su calidad de vida a través de una retribución justa y la mejora de las condiciones en las que se presta el trabajo.

Así pues, dada la voluntad de ambas partes en conseguir los objetivos mencionados, se suscribe el Convenio Colectivo

#### CAPITULO I- DISPOSICIONES GENERALES

#### ARTICULO 1º. PARTES QUE LO CONCIERTAN

El presente convenio ha sido concertado por la Comisión Negociadora compuesta por:



**POR LA EMPRESA**

**POR EL COMITÉ DE EMPRESA**

D. DIEGO COLON DE CARVAJAL D. CRISTOBAL RAMIS TRUJILLO

D. FRANCISCO CREMADES CAMPOY D. IGNACIO VICO APARICIO

D. ANTONIO MONCADA OZONAS D. OSCAR ACEBAL VEGA

D. MICHAEL WAGNER D. JUAN A. DEL VIEJO MARROQUIN

D. FERNANDO ALBERICH SOTOMAYOR D. GABRIEL CUNILL SABATER

**ARTICULO 2º. MEDIDAS DE IGUALDAD**

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Todos los Artículos de este convenio respetan este principio y son aplicables de manera igualitaria a los trabajadores y trabajadoras de Astilleros de Mallorca.

**ARTICULO 3º. ÁMBITOS DE APLICACIÓN**

El presente Convenio se aplicara a la Empresa dedicada a la reparación de buques denominada **ASTILLEROS DE MALLORCA S.A.** y a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras (fijos o eventuales o con otros tipo de contrato) de sus centros de trabajo, sitios en Palma de Mallorca, calle Contramuelle Mollet nº 11, y en las instalaciones en el Muelle Viejo.

La vigencia del convenio será para el año 2014 y 2015.

**ARTICULO 4º. DENUNCIA REVISIÓN Y PRORROGA**

La denuncia del presente Convenio, se hará por el correspondiente conducto y formas legales, con una antelación mínima de tres meses con respecto a la fecha de terminación.

Cumplido dicho requisito y vencido el termino del Convenio, la Comisión Paritaria decidirá si se prorroga el presente Convenio (en cuyo caso se podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.) o bien se establece un nuevo Convenio.

La duración de las negociaciones para el nuevo Convenio, será la establecida por la ley laboral vigente en esos momento Durante este periodo se seguirá aplicando en todas sus cláusulas (excepto la relativa a salarios y calendario) el presente Convenio

**ARTICULO 5º. COMISIÓN PARITARIA**

La Comisión Paritaria del Convenio será el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. La Comisión paritaria se compondrá de seis vocales, tres por parte de la Empresa y tres por parte del Comité. Se elegirá de entre los vocales un presidente y un secretario. La Comisión estará compuesta por:

Presidente D. Diego Colon de Carvajal



Secretario	D. Oscar Acebal Vega
Vocal	D. Antonio Moncada Ozonas
Vocal	D. Ignacio Vico Aparicio
Vocal	D. Michael Wagner
Vocal	D. Cristóbal Ramis Trujillo

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, en el plazo máximo de cinco días laborables desde que se reciba por escrito la solicitud con el motivo de la reunión. Las resoluciones o acuerdos adoptados (por mayoría simple) en un plazo máximo de cinco días, tendrán carácter vinculante para las partes, siendo suficiente la firma del acuerdo por la Comisión. Será necesario su dictamen previo a cualquier acción judicial que puedan ejercer las partes. La Comisión paritaria tendrá su domicilio en las dependencias de la Factoría.

Para solucionar las discrepancias que puedan surgir por la inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 ET, la instancia a la que se deberá acudir será la Comisión Paritaria del Convenio. En caso de persistir las discrepancias se acudirá al Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares.

#### ARTÍCULO 6º.- SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Las partes acuerdan que la solución de conflictos colectivos de intereses, de interpretación o aplicación del Convenio Colectivo de la empresa o de cualquiera otros que afecten a los trabajadores, trabajadoras y empresa incluida en su ámbito de aplicación, se someterán a la intervención del tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares en su fase de mediación.

De no llegar a un acuerdo en la fase de mediación en futuras negociaciones del Convenio Colectivo de Empresa, las partes manifiestan su sometimiento obligatorio y expreso al procedimiento arbitral de derecho o equidad del citado tribunal.

#### ARTICULO 7º. VIGENCIA

La vigencia de este Convenio será desde el 1º de Enero del 2.014 al 31 de Diciembre del 2.015.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo de la Comisión paritaria, se podrá proceder previo desarrollo de un periodo de consultas, de acuerdo con la legislación vigente, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio y que afecten a las siguientes materias

- a. Jornada de trabajo
- b. Horario y distribución del tiempo de trabajo
- c. Régimen de trabajo a turnos
- d. Sistema de remuneración y cuantía salarial
- e. Sistema de trabajo y rendimiento
- f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el Estatuto de los Trabajadores
- g. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Segura Social

Todo este proceso de realizara de acuerdo con la legislación vigente y una vez finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral.

#### ARTICULO 8º. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD



En el caso de que por cualquier causa no pudieran aplicarse en la práctica algunas de las condiciones pactadas en el Convenio, este deberá reconsiderarse en su totalidad.

#### ARTICULO 9º. CLÁUSULA DEROGATORIA

El presente Convenio deroga lo pactado en Convenio anteriores.

#### CAPITULO II.- CONDICIONES ECONÓMICAS

#### ARTICULO 10º. SALARIO BASE

##### **AÑO 2014**

Se aplicará la misma tabla salarial que la establecida para el año 2013

El cuadro de salarios se muestra en el Anexo 1 A. Se percibirá cada uno de los doce meses del año y en las pagas extraordinarias de Julio y Diciembre.

##### **AÑO 2015**

Se aplicará una subida del 1,5% en todos los conceptos.

El cuadro de salarios se muestra en el Anexo 1 B. Se percibirá cada uno de los doce meses del año y en las pagas extraordinarias Julio y Diciembre

#### ARTICULO 11º. ANTIGÜEDAD

El complemento de antigüedad (con un valor del 5,8% del salario base) que se indica en el Anexo 1 se abonará por quinquenios, cada uno de los doce meses del año y en las pagas extraordinarias.

El derecho a quinquenio comienza al mes siguiente de cumplidos los cinco años de antigüedad.

Los trabajadores y trabajadoras que cumplan 25 años de antigüedad en la Empresa, percibirán una paga de 1.766,63 € en el año 2014 y 1.793,13 en el año 2015 en reconocimiento a su labor.

#### ARTICULO 12º. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Se entenderán compensados, y absorbidos todos los emolumentos que se venían percibiendo exceptuando las “Retribuciones Voluntarias” que la Empresa viene abonando a título personal y que se incrementaran en el mismo porcentaje que los salarios.

En las citadas “Retribuciones Voluntarias”, se tienen en cuenta, el puesto de trabajo y funciones que desempeña el trabajador y/o trabajadora, valorando la responsabilidad, dedicación, preparación y calidad en el trabajo.

#### ARTICULO 13º. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se percibirán dos pagas extraordinarias, una en Julio y otra en Diciembre. Cada paga se compondrá de: Salario base, antigüedad, y retribución voluntaria en su caso.



El cálculo de las pagas extraordinarias se hará en proporción al tiempo de servicio en la Empresa, para el caso de ingreso o cese del trabajador o trabajadora durante el año.

Se establece también una paga extraordinaria de Beneficios que se abonará en el mes de Enero del año siguiente. Su cuantía será del 5,00% de los salarios totales (suma de todos los conceptos salariales retributivos excepto la remuneración por horas compensadas, atrasos de convenio y la propia paga extraordinaria de beneficios).

Esta cantidad se multiplicará por un coeficiente K que será función de las horas reales de presencia en el Astillero según la siguiente fórmula

$$K = K1 \times K2$$

Siendo:

K1

El resultado de dividir las horas reales de presencia por el número de horas del Convenio (1749)

K2

Más de 27 horas de faltas injustificadas.....0

De 25 a 27 horas de faltas injustificadas..... 0,1

De 21 a 24 horas de faltas injustificadas..... 0,2

De 19 a 21 horas de faltas injustificadas..... 0,3

De 16 a 18 horas de faltas injustificadas..... 0,4

De 13 a 15 horas de faltas injustificadas..... 0,5

De 10 a 12 horas de faltas injustificadas..... 0,6

De 07 a 09 horas de faltas injustificadas..... 0,7

De 04 a 06 horas de faltas injustificadas..... 0,8

De 01 a 03 horas de faltas injustificadas..... 0,9

1. horas de faltas injustificadas..... 1,0

**ARTICULO 14°. PRIMA DE ASISTENCIA**





## ARTICULO 15°.PRIMA DE COMPETITIVIDAD

### AÑO 2014

Se establece esta prima como un incentivo para mejorar la competitividad. Tendrá carácter mensual para todos los trabajadores y trabajadoras. Su cuantía, que esta indicada en el Anexo 1°. Esta cuantía será multiplicada por un coeficiente W que tendrá en cuenta los siguientes conceptos:

#### a. ORDEN Y LIMPIEZA EN EL TRABAJO:

La eficiencia, la productividad, y sobre todo la imagen ante el cliente, están altamente relacionadas con la limpieza y el orden en el trabajo, no sólo los realizados en los propios barcos, sino también en los talleres, los bancos de trabajo y otros espacios del astillero.

#### b) EFECTIVIDAD, PRODUCTIVIDAD:

La realización de los trabajos en el tiempo requerido, usando el numero de horas adecuado y el material necesario son una parte importante de la lucha por la competitividad.

#### c) CALIDAD Y GARANTÍA.

Un trabajo realizado con calidad tiene como consecuencia no sólo la satisfacción del cliente sino que además reduce las posibilidades de futuros fallos y por tanto los costes indeseados de garantías.

#### d) SEGURIDAD.

Se trata de la cumplimentación de las normas de seguridad personal y de trabajo, ambas con el objeto de evitar accidentes personales y a la propiedad de clientes y astillero

#### e) CURSOS DE FORMACION

Dentro de un mercado cada vez más competitivo, es la capacitación técnica una de las claves diferenciales que mejoran la competitividad. Es el interés tanto de la empresa como de los propios trabajadores y trabajadoras las mejoras formativas relativas a la especialidad propia del trabajador y trabajadora y de la polivalencia del mismo. Se valorará tanto la asistencia a cursos como las mejoras formativas derivadas de los mismos.

ORDEN Y LIMPIEZA EN EL TRABAJO	
EFFECTIVIDAD, PRODUCTIVIDAD	
CALIDAD Y GARANTÍA	
SEGURIDAD	
CURSOS DE FORMACION	
TOTAL	
COEFICIENTE (TOTAL/5)	



La valoración de 0 a 4, será realizada por los responsables de cada área y será revisada por la Comisión Paritaria.

W

Coefficiente 0	W	0,00
Coefficiente 1	W	0,50
Coefficiente 2	W	1,00
Coefficiente 3	W	1,10
Coefficiente 4	W	1,20

Los valores intermedios se prorratearan

Esta evaluación se efectuara trimestralmente

#### **AÑO 2015**

Se establece esta prima como un incentivo para mejorar la competitividad. Tendrá carácter mensual para todos los trabajadores y trabajadoras. Su cuantía, que esta indicada en el Anexo 1º. Esta cuantía será multiplicada por un coeficiente W que tendrá en cuenta los siguientes conceptos:

#### **b. ORDEN Y LIMPIEZA EN EL TRABAJO:**

La eficiencia, la productividad, y sobre todo la imagen ante el cliente, están altamente relacionadas con la limpieza y el orden en el trabajo, no sólo los realizados en los propios barcos, sino también en los talleres, los bancos de trabajo y otros espacios del astillero.

#### **b) EFECTIVIDAD, PRODUCTIVIDAD:**

La realización de los trabajos en el tiempo requerido, usando el numero de horas adecuado y el material necesario son una parte importante de la lucha por la competitividad.

#### **c) CALIDAD Y GARANTÍA.**

Un trabajo realizado con calidad tiene como consecuencia no sólo la satisfacción del cliente sino que además reduce las posibilidades de futuros fallos y por tanto los costes indeseados de garantías.

#### **d) SEGURIDAD.**

Se trata de la cumplimentación de las normas de seguridad personal y de trabajo, ambas con el objeto de evitar accidentes personales y a la propiedad de clientes y astillero



e) CURSOS DE FORMACION

Dentro de un mercado cada vez más competitivo, es la capacitación técnica una de las claves diferenciales que mejoran la competitividad. Es el interés tanto de la empresa como de los propios trabajadores y trabajadoras las mejoras formativas relativas a la especialidad propia del trabajador y trabajadora y de la polivalencia del mismo. Se valorará tanto la asistencia a cursos como las mejoras formativas derivadas de los mismos.

f) ASISTENCIA

Se trata de mejorar la productividad mediante la reducción del absentismo

Se valoraran según el siguiente cuadro

ORDEN Y LIMPIEZA EN EL TRABAJO	
EFFECTIVIDAD, PRODUCTIVIDAD	
CALIDAD Y GARANTÍA	
SEGURIDAD	
CURSOS DE FORMACION	
TOTAL	
COEFICIENTE (TOTAL/5)	

La valoración de 0 a 4, será realizada por los responsables de cada área, excepto la asistencia que se evaluara según la siguiente tabla

Por falta injustificada de 1 día al mes	Valoración 0
Por falta justificada de 0 día al mes .....	Valoración 10
Por falta justificada de 1 días al mes.....	Valoración 9
Por falta justificada de 2 días al mes.....	Valoración 8
Por falta justificada de 3 días al mes.....	Valoración 7
Por falta justificada de 4 días al mes.....	Valoración 6
Por falta justificada de 5 días al mes.....	Valoración 5
Por falta justificada de 6 días al mes.....	Valoración 4
Por falta justificada de 7 días al mes.....	Valoración 3
Por falta justificada de 8 días al mes.....	Valoración 2
Por falta justificada de 9 días al mes.....	Valoración 1
Por falta justificada de 9 días al mes.....	Valoración 0

No se computaran como faltas de asistencias a este efecto, las producidas por accidente laboral y por los permisos por maternidad, paternidad, lactancia y aquellos permisos retribuidos incluidos en el párrafo 1 del Artículo 29. Tampoco se computarán como faltas aquellas ausencias debidas al descanso de las horas compensadas

Los valores de W en función del coeficiente resultante serán:



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

Los valores intermedios se prorratearan

Esta evaluación se efectuara trimestralmente y se entregara a cada trabajador su correspondiente informe

#### **ARTICULO 16°. PLUS DE TRANSPORTE**

##### **AÑO 2014**

Se establece un plus de transporte, que se cobrara mensualmente.

Su cuantía será de 608,43 euros anuales. La no asistencia al trabajo llevara consigo la perdida de este plus, en la cantidad proporcional a los días de no asistencia, excepto los correspondientes periodo de vacaciones

##### **AÑO 2015**

Se elimina y su importe pasa a incrementar la prima de competitividad

#### **ARTICULO 17°. PRIMA DE NAVEGACIÓN**

Se establece una prima de navegación que afectara a las horas realizadas en pruebas de navegación fuera de puerto. Dichas horas tendrán una prima del 20% sobre la hora profesional.

#### **ARTICULO 18°. HORAS EXTRAORDINARIAS**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo fijada en Artículo 24.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo aquellas que fuera preciso realizar por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad de la Empresa., salvo en el caso de que por alguna causa justificada (de las indicadas en el Artículo 29) el trabajador/a no pueda realizarlas.

Las horas extraordinarias serán compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido, salvo las que fuera preciso realizar por lo indicado en el párrafo anterior.

Tendrán la consideración de carácter estructural, entre otros, los siguientes trabajos:



Maniobras de buques, varaderos

Pruebas de estabilidad, de mar, sobre amarras y todas aquellas que no terminándose en jornada normal, habrán de continuar hasta que finalicen.

Reparaciones de buques que exijan el cumplimiento de una fecha próxima de terminación.

Los que se originen en determinados puestos de trabajo, cuya sustitución no es viable, como servicios de factoría, mandos intermedios, etc.

La empresa informara al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas por cada trabajador y/o trabajadora

Las horas extraordinarias que deban abonarse se pagaran al final de cada mes, de acuerdo con la siguiente tabla:

Las realizadas hasta las 22 horas	75% sobre la hora profesional
Las realizadas los sábados	100% sobre la hora profesional
Las realizadas a partir de las 22 horas	100% sobre la hora profesional
Las realizadas en días festivos	100% sobre la hora profesional

El calculo de la hora profesional se realizara mediante la operación de dividir los devengos que percibe el trabajador y/o trabajadora durante el año (correspondientes al salario base, antigüedad, retribución voluntaria y pagas extras) por las horas indicadas en el artículo 25 (1749). El resultado será la base a la que se aplicara el recargo mencionado.

El descanso correspondiente a las horas extraordinarias que se compensen se tomara de acuerdo con la Comisión Paritaria.

Para paliar en parte la no retribución económica de las horas extraordinarias, se crea un plus de horas compensadas de acuerdo con la siguiente tabla:

**AÑO 2014**

Categoría	Lunes a Viernes	Sábados y festivos
Jefe/a de 1ª	14,26 €	17,70 €
Jefe/a de 2ª	12,82 €	15,88 €
Oficial/la de 1ª	11,51 €	14,18 €
Oficial/la de 2ª	10,97 €	13,51 €
Auxiliar	10,32 €	12,65 €



Ordenanza	9,41 €	11,49 €
Portero/a	9,41€	11,49 €
Patrón	14,95 €	18,54€
Jefe Taller	16,13 €	20,01 €
Maestro/a Taller	14,95 €	18,54 €
Maestro/a 2ª	14,43 €	17,91 €
Jefe/a de Equipo	13,21 €	16,31 €
Oficial/la 1ª A	11,53€	14,22 €
Oficial/la 1ª B	11,08 €	13,65 €
Oficial/a 1ª	10,63 €	13,05 €
Oficial/a 2ª A	10,33 €	12,69 €
Oficial/a 2ª	10,04 €	12,28 €
Oficial/a 3ª	9,70 €	11,89 €
Especialista	9,27 €	11,84 €
Ayudante de taller	8,62 €	11,00 €
Aprendiz 4º	7,96 €	10,17 €

Este plus se recibirá siempre que el trabajador no cobre una retribución voluntaria que incluya la realización de horas extraordinarias.

**AÑO 2015**

Categoría	Lunes a Viernes	Sábados y festivos
Jefe/a de 1ª	14,47 €	17,96 €
Jefe/a de 2ª	13,01 €	16,12 €



Oficial/la de 1ª	11,68 €	14,39 €
Oficial/la de 2ª	11,14 €	13,71 €
Auxiliar	10,48 €	12,83 €
Ordenanza	9,55 €	11,66 €
Portero/a	9,55 €	11,66 €
Patrón	15,17 €	18,81 €
Jefe Taller	16,38 €	20,31 €
Maestro/a Taller	15,17 €	18,81 €
Maestro/a 2ª	14,65 €	18,18 €
Jefe/a de Equipo	13,41 €	16,55 €
Oficial/la 1ª A	11,70 €	14,43 €
Oficial/la 1ª B	11,25 €	13,85 €
Oficial/a 1ª	10,79 €	13,25 €
Oficial/a 2ª A	10,49 €	12,88 €
Oficial/a 2ª	10,19 €	12,46 €
Oficial/a 3ª	9,85 €	12,07 €
Especialista	9,41 €	12,02 €
Ayudante de taller	8,75 €	11,17 €
Aprendiz 4º	8,08 €	10,32 €

Este plus se recibirá siempre que el trabajador no cobre una retribución voluntaria que incluya la realización de horas extraordinarias.

ARTICULO 19º. TRABAJOS NOCTURNOS



Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

El trabajo nocturno tendrá una retribución específica del 25% del salario base, esta norma no se aplicará a las horas extraordinarias ni a aquellos trabajadores y/o trabajadoras cuyo salario se haya establecido atendiendo a que su trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

#### ARTICULO 20°. TRABAJOS EN RÉGIMEN DE TURNOS

La Empresa queda facultada para la organización de los trabajos en régimen de turnos de acuerdo con los Artículos 36 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, siempre y cuando se realicen con las condiciones que se indican a continuación:

- 1.- Los turnos serán rotatorios dentro de lo que permite la situación actual de la plantilla.
- 2.- Deberá avisarse previamente al Comité de Empresa de los cambios de turno en cada caso.
- 3.- Los trabajadores y/o trabajadoras afectados por el cambio de horario, al trabajar en régimen de turnos, obtendrán una compensación equivalente al 20% del salario base.
- 4.- El horario en régimen de turnos será de 6 a 14 horas y de 14 a 22 horas.

#### ARTICULO 21°. DESPLAZAMIENTOS

Para los desplazamientos en automóvil propio al servicio de la empresa se abonarán las siguientes cantidades por kilómetro:

AÑO 2014.....0,412 euros Kilómetro (con un mínimo de 5 euros)

AÑO 2015.....0,418 euros Kilómetro (con un mínimo de 5 euros)

No tendrá carácter de desplazamiento, los traslados entre la factoría de Contramuelle Mollet, y los talleres de STP.

Los partes de desplazamiento serán confirmados por el jefe inmediatamente superior

De no haber acuerdo, la empresa deberá proporcionar medios de transporte.

#### ARTICULO 22°. SALIDAS VIAJES Y DIETAS.

Todos los que por necesidad de la industria y por orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que radique la empresa o taller, se les abonará en concepto de dieta (sin incluir costes de desplazamientos y alojamientos) las siguientes cantidades:

MEDIA DIETA 2014.....35,17 €

DIETA COMPLETA 2014..... 70,35 €



MEDIA DIETA 2015.....35,70 €

DIETA COMPLETA 2015..... 71,40 €

Se entiende por media dieta cuando sea preciso comer o cenar fuera de casa

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador/a sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del medio día percibirá media dieta.

Si por razones no imputables al trabajador/a los gastos de dicha dieta fuesen superiores y previa justificación se le abonara la diferencia entre gastos y dietas

Los viajes de ida y vuelta, el alojamiento y los desplazamientos en la población donde haya que realizar el trabajo serán por cuenta de la empresa. No se adquiere derecho a dieta cuando los trabajos se lleven a cabo en locales pertenecientes a la misma industria, en que no se presten servicios habituales, si no están situados a distancia que exceda de tres kilómetros de la localidad donde está ubicado el centro de trabajo.

Las horas que se realicen en estos viajes tendrán la siguiente consideración:

- Horas consumidas en viajes, desplazamientos y esperas: Hora normal de trabajo (6, 8 o 9 horas de jornada equivalente). Si fueran realizadas en sábado, domingo o festivo tendrán consideración de horas extraordinarias.
- Horas de trabajo efectivo: Hora normal de trabajo con un plus del 20%. Las horas que superen la jornada normal o sean realizadas en sábado, domingo o festivo tendrán consideración de horas extraordinarias.

Cuando se trate de desplazamiento de larga duración atendiendo por tales los de duración igual o superior a tres meses, podrá reducirse en un 33% el importe de la dieta. Se facilitará semanalmente por la empresa anticipos a cuenta de las dietas. Estos anticipos quedarán condicionados al tiempo de duración real del desplazamiento.

#### ARTICULO 23°. CLÁUSULA DE REVISIÓN

Si el Índice de Precios al Consumo (I. P. C.) del año 2.015 se situara por encima del 1,5 % se revisaran los salarios de ese año, en el porcentaje que exceda de la cifra citada como referencia (1,5 %). Esta revisión se abonara en una sola paga durante el primer trimestre del 2.016. El índice de referencia será el nacional excepto en el caso de que el IPC. de Baleares resultara superior en cuyo caso se considerara este último

#### ARTICULO 24°. LIQUIDACIÓN Y PAGO DE SALARIOS

La liquidación y pago de salarios se realizara mediante ingreso en cuentas bancarias y se hará efectivo mensualmente el día 30. Caso de que ese día sea festivo o no laborable, se deberá adelantar el ingreso en el banco de manera que pueda ser efectivo el día anterior. A efectos de nomina el mes laboral será el comprendido entre los días 25 de dos meses consecutivos.

El abono de las pagas extraordinarias se efectuara en las siguientes fechas:

Julio: Antes del día 15 de dicho mes

Navidad: Antes del día 15 de Diciembre



Beneficios: El mes de Enero del año siguiente

La prima de asistencia y/o competitividad correspondiente a cada mes natural se abonara con la liquidación mensual.

El plus de horas compensadas correspondiente a cada mes natural se abonara con la liquidación mensual.

### **CAPITULO III.- CONDICIONES LABORALES**

#### **ARTICULO 25°. JORNADA LABORAL**

La jornada laboral será durante los años 2014 y 2015 será de 1.749 horas anuales.

#### **ARTICULO 26°. JORNADA DE TRABAJO**

##### **AÑO 2014**

El horario de trabajo será el siguiente (ver calendario en Anexo 2 A)

	<b>DE 7 ENERO A 28 FEBRERO</b>	<b>DE 1 MARZO A 8 JUNIO</b>	<b>DE 9 JUNIO A 21 SEPTIEMBRE</b>	<b>DE 22 A 30 SEPTIEMBRE</b>	<b>DE 1 OCTUBRE A 31 OCTUBRE</b>	<b>DE 1 NOVIEMBRE A 31 DICIEMBRE</b>
MAÑANA	8.00 A 13.00	8.00 A 13.00	8.00 A 14.00	8.00 A 13.00	8.00 A 13.00	8.00 A 13.00
TARDE	14.00 A 17.00	14.00 A 18.00		14.00 A 17.00	14.00 A 18.00	14.00 A 17.000

Los días 16 abril, 31 julio y 19 diciembre la jornada será de 8.00 a 13.00 horas.

Los porteros tendrán durante todo el año el siguiente horario

Mañana: De 7,30 a 15,30

Tarde: De 15,30 a 23,30

##### **AÑO 2015**

El horario de trabajo será el siguiente (ver calendario en Anexo 2B)



	DE 7 ENERO A 28 FEBRERO	DE 1 MARZO A 8 JUNIO	DE 9 JUNIO A 21 SEPTIEMBRE	DE 22 A 30 SEPTIEMBRE	DE 1 OCTUBRE A 31 OCTUBRE	DE 1 NOVIEMBRE A 31 DICIEMBRE
MAÑANA	8.00 A 13.00	8.00 A 13.00	8.00 A 14.00	8.00 A 13.00	8.00 A 13.00	8.00 A 13.00
TARDE	14.00 A 17.00	14.00 A 18.00		14.00 A 17.00	14.00 A 18.00	14.00 A 17.000

Los días 1 abril y 31 julio la jornada será de 8.00 a 13.00 horas.

Los porteros tendrán durante todo el año el siguiente horario

Mañana: De 7,30 a 15,30

Tarde: De 15,30 a 23,30

Estas horas son de trabajo efectivo entendiéndose por tal la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al trabajo.

Se establece un tiempo fijo para bocadillo durante la jornada de la mañana, con una duración de 15 minutos, entre las 09,30 y las 09,45

En el caso de que por necesidades de trabajo al realizar una varada, la jornada de la mañana finalice más tarde de la hora indicada, las horas que se realicen a partir de las 13,00/14,00 serán consideradas como extraordinarias (compensadas), se dará una hora para la comida (también con consideración de extraordinaria-compensada-) y después, en su caso, se reanudará la jornada hasta cumplir el horario establecido.

#### ARTICULO 27º. VACACIONES

El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de 31 días naturales no sustituibles, ni parcial ni totalmente por compensaciones económicas. Su periodo anual de disfrute estará comprendido en el año 2014 entre el 9 de Junio y el 21 de Septiembre, y entre el 15 de Junio y 18 de Septiembre el año 2015. En el caso de que un trabajador/a solicite disfrutar las vacaciones fuera de este periodo su duración será la correspondiente a las horas laborables del mes de Agosto. Se procurará que las vacaciones que se disfruten fuera del mes de Agosto den comienzo el mismo día de la semana que el 1 de Agosto.

Durante el año 2.014 los días 2 y 3 de Enero, 22, 23, 24, 29, 30 y 31 de Diciembre serán no laborables.

Durante el año 2.015 los días 2 y 5 de Enero, 23, 24, 28, 29, 30 y 31 de Diciembre serán no laborables.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con un periodo de suspensión del contrato, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural

Si las necesidades de producción requirieran la realización de determinados trabajos en su periodo de disfrute, se comunicará al personal necesario el cambio del mismo con mínimo de dos meses de



antelación

Los trabajadores que se encuentren de baja al inicio del periodo de vacaciones, disfrutaran las mismas a partir del primer día de alta.

En caso de ingreso o cese del trabajador durante el año, se prorratearan proporcionalmente al tiempo de servicio en la Empresa.

#### ARTICULO 28°. PERMISOS POR PATERNIDAD Y MATERNIDAD

- a) permisos por maternidad: Su duración será la indicada por la legislación vigente
- b) permisos por paternidad: Su duración será la indicada por la legislación vigente

#### ARTICULO 29°. LICENCIAS RETRIBUIDAS

El trabajador/trabajadora previo aviso y justificación ante el Departamento de Personal, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- 1)
  - a) Veinte días naturales en caso de matrimonio.
  - b) 1 día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos
  - c) 5 días naturales por fallecimiento o enfermedad grave con hospitalización, del cónyuge y/o familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad.
  - d) 3 días naturales por fallecimiento o enfermedad grave con hospitalización, de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que convivan con el trabajador
  - e. 2 días naturales por fallecimiento o enfermedad grave con hospitalización, de familiares hasta segundo grado de consanguinidad.

Cuando por motivo de enfermedad u hospitalización de un familiar el trabajador/a tenga que atenderlo, podrá negociar con la empresa la alternancia de los días

- f) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- g) Dos días por alumbramiento de hijos/as
- h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el Estatuto de los Trabajadores

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.



- i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente
- j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- k) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador/a a consulta médica, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador/a a la empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, como asistencia a consulta de médico de cabecera un máximo de tres horas por consulta y veintidós horas al año

2) Otros

- a) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad y acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

- b) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

- c) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Las licencias se ampliarán el tiempo necesario para los viajes, en caso de desplazamiento fuera de Mallorca, a excepción del permiso por matrimonio

ARTICULO 30°. INCAPACIDAD TEMPORAL

La Empresa abonará a sus trabajadores hombres o mujeres en situación de I.T. la diferencia entre el 100% de su salario habitual (sueldo base, más antigüedad, más retribución voluntaria) y lo que el trabajador perciba en concepto de prestaciones por parte del seguro de accidentes y/o seguro de enfermedad.

En todos los casos, la diferencia correspondiente al salario mensual (incluyendo la parte correspondiente a la prima de asistencia) se abonará cuando se pague este, y la diferencia correspondiente a las pagas extraordinarias cuando se hagan efectivas.

Estas ayudas complementarias serán revisadas anualmente en función de los índices de absentismo por enfermedad y accidentes.

#### ARTICULO 31. EXCEDENCIAS Y PERMISOS NO RETRIBUIDOS

##### a) Excedencias

Según lo dispuesto en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

##### b) Permisos no retribuidos

b-1) Todos los trabajadores/as podrán solicitar permiso no retribuido por un periodo superior a tres meses e inferior a seis, para preparación de oposiciones o cursos de ingreso en Centros Oficiales o semejante. Dichos permisos se estudiarán individualmente, elevando una propuesta a Comisión Paritaria que en el plazo de cinco días laborables tendrá que resolver.

b-2) Todos los trabajadores/as podrán solicitar permiso no retribuido por un periodo superior a dos horas e inferior a una semana, para la realización de gestiones de carácter personal. (Renovación DNI, Declaración de la renta, visitas a notarias, Registros etc.) Dichos permisos se estudiarán individualmente por el Departamento de Personal.

#### ARTICULO 32°. JUBILACION PARCIAL

Al amparo de la legislación vigente se le reconoce a los trabajadores/as el derecho subjetivo de solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de jornada en el límite máximo legalmente previsto, cuando se den los requisitos legalmente establecidos y en especial el de la edad que no podrá ser inferior a la establecida por la ley en cada momento.

La solicitud se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de la jubilación parcial. La empresa estudiará la solicitud de buena fe con la vista puesta en un acuerdo con la parte solicitante aplicando el principio de igualdad entre trabajadores eventuales e indefinidos y en todo caso dará respuesta en un plazo máximo de treinta días. En los casos de discrepancia entre las partes se remitirá la cuestión a la Comisión Paritaria que resolverá en el ámbito de sus funciones y en el plazo máximo de treinta días.

#### ARTICULO 33°. FONDO SOCIAL

La Empresa contribuirá con un máximo de mil ochocientos euros anuales al Fondo Social, siempre que la cuantía del mismo no supere los veinticuatro mil euros. Esta cantidad provendrá de las primas de competitividad que se hayan dejado de percibir por parte de los trabajadores. Una vez deducida esta cantidad y en caso de quedar remanente su utilización será decidida de común acuerdo entre Empresa y Comité.

#### ARTICULO 34°. FORMACIÓN PROFESIONAL

La empresa elaborará un Plan de Formación que responderá a las necesidades de adaptación al puesto de trabajo, adecuación a las innovaciones tecnológicas y potenciación de la calificación profesional del trabajador, posibilitando la ampliación de sus conocimientos técnicos, habilidades y destreza, todo ello encaminado a la mejora de los niveles de productividad y desempeño, tanto del trabajador como de la empresa. La empresa mantendrá informado al Comité de empresa acerca del Plan de Formación.



Los objetivos del plan de formación serán:

- Mejora de la rentabilidad.
- Mejora de la productividad.
- Reducción del tiempo de respuesta en averías.
- Reducción de los tiempos de ejecución de las tareas administrativas.
- Potenciación del uso de las tecnologías de la información.
- Mejora en la calidad en todas las actuaciones de la empresa.
- Implementación de la política de prevención de riesgos laborales.

Líneas básicas de la formación:

- La formación debe estar integrada en la estrategia global de la empresa.
- La formación constituye un proceso permanente y adaptado a las necesidades cambiantes de la empresa.
- La formación debe contribuir eficazmente al desarrollo profesional de las personas en orden a aumentar la rentabilidad de la empresa y mantener un alto nivel de conocimientos.
- La formación es un medio para conseguir los objetivos de la Empresa, nunca un fin en mismo.

Las acciones formativas podrán realizarse tanto dentro como fuera de la jornada laboral. Todas las acciones formativas desarrolladas durante la jornada de trabajo serán obligatorias. Siempre que las circunstancias lo permitan, se admitirá la participación en las acciones formativas de aquellos otros trabajadores interesados y que no estén entre los destinatarios de la acción formativa.

La remuneración de las horas empleadas en estos cursos será:

1) **CURSOS REALIZADOS EN LA EMPRESA**

Cursos realizados en su totalidad en horas de trabajo:

Su coste será a cargo de la empresa

Cursos realizados 50% en horas de trabajo

El 50% realizado en horas de trabajo será a cargo de la empresa



50% fuera horario de trabajo

50% a cargo del trabajador/a (se consideraran horas extras) y el resto un 50% a cargo de la empresa

Cursos realizados en su totalidad fuera del Horario de trabajo

El 50% a cargo de la empresa y el 50% a cargo del trabajador/a (se consideraran horas extras)

## 2) CURSOS REALIZADOS FUERA DE LA EMPRESA

La empresa pagara el coste de los cursos y las horas empleadas (fuera del horario de trabajo) serán a cargo del trabajador, salvo en aquellos cursos que sean exigidos por la empresa y se consideren de obligado cumplimiento

La empresa, en caso de nuevas contrataciones dará preferencia al CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE que tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Este contrato se regirá por lo dispuesto por la legislación laboral vigente en esos momento

## CAPITULO IV.- SALUD LABORAL

### ARTICULO 35°. REVISIÓN MÉDICA

La Empresa ha encargado el Servicio de Vigilancia de la Salud a una empresa exterior que realizara el seguimiento y revisión de todos los trabajadores y trabajadoras de la Empresa, realizando las revisiones medicas de acuerdo con la legislación vigente.

### ARTICULO 36°. EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

La Empresa entregara a sus trabajadores y trabajadoras todas las prendas necesarias para su protección personal de acuerdo con el Plan de Evaluación de riesgos en vigor, como: casco, guantes, botas, gafas de protección, etc.

Podrá solicitarse mayor número de prendas de protección en caso de que el desgaste sea superior al normal, pidiéndoselo al jefe inmediato y entregando la prenda a sustituir. La reposición de prendas de protección en las cuales sea evidente el descuido del trabajador, podrá ser descontada de los haberes del mismo.

Es obligación de los trabajadores usar las prendas de protección y elementos de seguridad que la Empresa ponga a su disposición, y, será responsable de dichas prendas y elementos de seguridad a su cargo.

### ARTICULO 37°. TRABAJOS PENOSOS

Se trataran de eliminar las causas que los generan, si aun así fueran inevitables, los mandos, cada cual en el ámbito de sus competencias, deberán suspender aquellos trabajos que impliquen un inminente peligro de accidente, asimismo deberán instruir a sus trabajadores, hombres y mujeres sobre los riesgos inherentes a la ejecución de estos trabajos. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las competencias que en esta materia le otorga el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.



Como compensación a la penosidad de determinados trabajos se establece un plus que indicara el % de horas penosas realizadas en el mes. Los Jefes de Taller mensualmente entregaran al Departamento de Administración la relación de los trabajadores en cada una de las categorías

Caldereros A.....	40%
Caldereros B.....	20%
Soldadores A.....	40%
Soldadores B.....	20%
Mecánicos A.....	40%
Mecánicos B.....	20%
Torneros.....	15%
Acero inoxidable A.....	40%
Acero inoxidable B.....	20%
Tuberos A.....	25%
Tuberos B.....	15%
Marineros.....	20%
Electricistas.....	10%
Gruistas.....	10%
Mantenimiento.....	10%

Estas horas tendrán un plus del 20 % sobre el salario base

#### CAPITULO V.- REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES

La Empresa respetara el derecho de los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente.

No se sujetara el empleo de un trabajador y/o trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedirle o perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su afiliación sindical.



#### ARTICULO 38°. COMITÉ DE EMPRESA

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores y trabajadoras de la Empresa, para defender sus intereses.

#### ARTICULO 39°. COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

- 1.- Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector naval, sobre la situación de la producción y ventas de la Empresa, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la misma.
- 2.- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a estos.
- 3.- Emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa, de las decisiones adoptadas por esta sobre las siguientes cuestiones:
  - a. Reestructuraciones de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
  - b. Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones
  - c. Planes de formación profesional de la Empresa
  - d. Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
  - e. Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de organización y control del trabajo.
- 4.- Emitir informes cuando la fusión, absorción o modificación del “status” jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- 5.- Conocer los modelos de contrato escritos que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- 6.- Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- 7.- Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- 8.- Ejercer una labor:
  - a. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, Seguridad Social y empleo, así como sobre el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales correspondientes.
  - b. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de la Empresa, con las particularidades previstas en este orden por el Artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.
- 9.- Participar en la gestión del Fondo Social, y cualquier otra obra social que pueda establecer la Empresa.
- 10.- Colaborar con la dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.



11.- Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones de su competencia en cuanto directa o indirectamente tenga o pueda tener repercusión en las relaciones laborales.

12.- Los informes que deba emitir el Comité a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 3 y 4 deben elaborarse en el plazo de 15 días.

#### ARTICULO 40°. CAPACIDAD Y SIGILO PROFESIONAL.

Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Los miembros del Comité de Empresa, y este en su conjunto, observaran sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 del Artículo anterior, y aun después de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente su carácter reservado. En todo caso ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

#### ARTICULO 41°. GARANTÍAS

Los miembros del Comité de Empresa como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que será oído, aparte del interesado, el Comité de Empresa.
- b) Prioridad de permanencia en la Empresa respecto a los demás trabajadores y trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto del despido disciplinario. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente del desempeño de su representación.
- d) Expresar, colegiadamente si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa
- e) Disponer de un crédito de 15 horas mensuales retribuidas, cada uno de los miembros del Comité, para el ejercicio de sus funciones de representación.

La Comisión Paritaria, a propuesta del Comité podrá acordar la acumulación de horas de distintos miembros del Comité, en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado/s parcialmente del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

#### ARTICULO 42°. LOCALES Y TABLÓN DE ANUNCIOS

Se pondrá a disposición del Comité de Empresa un local para que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores así como uno o varios tableros de anuncios.

#### ARTICULO 43°. SECCIONES SINDICALES

La Empresa reconoce las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que hayan obtenido como mínimo el 10% de los votos en las elecciones al Comité de Empresa.



Mientras el número de trabajadores y trabajadoras de la Empresa no supere los cien, el número de Delegados Sindicales para cada Sección Sindical será de uno y su elección recaerá en un miembro del Comité de Empresa.

Los Delegados Sindicales, podrán, previo aviso a la Empresa convocar reuniones de los afiliados a su sindicato, que se celebraran en los locales de la Empresa y fuera de las horas de trabajo.

Los Delegados Sindicales tendrán las mismas competencias y garantías que los miembros del Comité de Empresa.

#### ARTICULO 44°. ASAMBLEAS

Se reconoce a los trabajadores y trabajadoras, de acuerdo con la legislación vigente, el derecho a reunión y libre expresión dentro del recinto de la Empresa, fuera de las horas de trabajo, y sobre la base de ello, dispondrán del tiempo necesario, no retribuido, para la celebración de asambleas fuera de la jornada laboral.

Sin perjuicio de lo contemplado en el párrafo anterior, los trabajadores dispondrán de una hora retribuida, para discutir el Convenio Colectivo, una vez al año.

Las asambleas podrán ser convocadas por el Comité de Empresa o por el 33% de la plantilla, previa comunicación a la Empresa con al menos 24 horas de antelación. En el caso de que coincidan en la misma fecha más de una convocatoria, tendrá prioridad la del Comité de Empresa.

La Empresa habilitara un local adecuado para tales actividades.

#### ARTICULO 45°. CUOTAS SINDICALES

A solicitud de los trabajadores y trabajadoras afiliados a las centrales sindicales, la Empresa descontara de la nomina mensual, el importe de la cuota sindical correspondiente. Los trabajadores y trabajadoras interesados en la realización de tal operación, rellenaran el escrito correspondiente, expresando la orden de descuento, sindicato al que pertenece y cuantía de la cuota mensual, efectuando la Empresa el pago en la forma en que se acuerde con las centrales sindicales.

#### CAPITULO VI.- RÉGIMEN INTERIOR

##### ARTICULO 46°. PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN

Siendo la gestión de la Empresa, atendida en su conjunto, función característica y primordial de la parte económica, por corresponderle según el ordenamiento jurídico vigente, la facultad de organizar el trabajo, ambas partes reconocen sin embargo que es deseable y necesaria una participación de los trabajadores y trabajadoras a través de sus representantes legales en este y otros ámbitos de la Empresa.

##### ARTICULO 47°. ASCENSOS

Durante el mes de Noviembre se estudiarán los ascensos de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Los Jefes/as de Departamento, Jefes/as de Administración de 1ª, Delineantes/as Proyectista, Jefes/as y Maestros/as de Taller y Patrón/a, serán designados libremente por la Empresa una vez informado y oído el Comité de Empresa.



b) Los restantes se cubrirán a propuesta del Jefe/a de Taller o Departamento elevada conjuntamente a la Empresa y al Comité.

Los criterios a seguir serán los siguientes:

- Historial profesional
- Conocimiento del puesto de trabajo
- Haber desempeñado funciones de superior categoría
- Titulación adecuada
- Superar las pruebas que se propongan (si fuese necesario) y que serán adecuadas al puesto a desempeñar
- Tiempo de permanencia en la categoría profesional
- Polivalencia

El Comité de Empresa en uso de sus atribuciones comprobará la correcta aplicación de lo señalado.

#### ARTICULO 48°. HERRAMIENTAS

La Empresa facilitará a sus trabajadores, hombres y mujeres (exceptuando carpinteros/as de oficio) las herramientas e instrumentos necesarios para efectuar la labor que profesionalmente les sea propia.

El trabajador/trabajadora será responsable del mantenimiento y buena conservación del herramental a su cargo. La reposición de herramientas en las que sea evidente el descuido del trabajador/trabajadora, podrá ser descontada de los haberes del mismo.

#### ARTICULO 49°. PRENDAS DE TRABAJO

La Empresa entregará a todo su personal hombres y mujeres en el momento de comenzar a trabajar en la empresa 2 equipos de invierno y 2 de verano, en años sucesivos se entregará un equipo en verano y otro en invierno, A los porteros se les entregará la misma uniformidad

Podrá solicitarse mayor número de prendas de trabajo en caso de que el desgaste sea superior al normal, pidiéndoselo al jefe inmediato y entregando la prenda a sustituir. La reposición de prendas de trabajo en las cuales sea evidente el descuido del trabajador, podrá ser descontada de los haberes del mismo.

Es obligación de los trabajadores y trabajadoras usar las prendas de trabajo que la Empresa ponga a su disposición, y, será responsable de dichas prendas y elementos de protección a su cargo.

#### ARTICULO 50°. MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional se regulará tal y como establece el Estatuto de los Trabajadores.

#### ARTICULO 51°. MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.



Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 50 de esta Convenio

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se realizarán de acuerdo con lo establecido en la legislación laboral vigente en ese momento.

#### ARTICULO 52º. MOVILIDAD GEOGRAFICA

El traslado de trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad y se realizará de acuerdo con lo establecido en la legislación laboral vigente en ese momento.

#### ARTICULO 53º. FALTAS Y SANCIONES

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que sigue:

##### 1 FALTAS

##### 1.1 Faltas leves

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
- b) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se demuestre la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del trabajo sin causa justificada aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros/compañeras de trabajo, o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos
- d) No atender a los clientes con la corrección y diligencia debidas
- e) Faltar al trabajo un día sin causa justificada
- f) No llevar los equipos de uniformidad, protección y seguridad entregados por la empresa
- g) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros/compañeras de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa

##### 1.2 Faltas graves



- a) más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.
- b) Faltar de uno tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique. Bastara una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia.
- d) Entregarse a juegos, cualesquiera que fueran, dentro de la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, así como negarse al control de asistencia.
- f) Simular la presencia de otro al trabajo, fichando por el/ella.
- g) La negligencia, desidia o imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada.
- i) La reiteración o reincidencia en falta leve.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando
- k) el quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- l) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa

### 1.3 Faltas muy graves

- a) Mas de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a los compañeros/compañeras de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma durante acto de servicio en cualquier lugar

d) Los delitos de robo, estafa, o malversación cometidos fuera de la Empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor. . Se esperara la resolución judicial para proceder

e) La simulación de enfermedad o accidente

f) La disminución continuada y voluntaria del rendimiento en el trabajo



- g) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo
- h) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros/compañeras o subordinados.
- i) El acoso sexual
- j) La reincidencia en faltas graves

## 2 SANCIONES

### 2.1 Por faltas leves

- Amonestación verbal
- Amonestación por escrito

### 2.2 Por faltas graves

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días

### 2.3 Por faltas muy graves

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días
- Despido

## ARTICULO 54º ACOSO SEXUAL

Se les reconoce a los trabajadores/as el derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. Se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de naturaleza sexual con el propósito o el efecto de de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crean un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. El acoso sexual se considera discriminación por razón de sexo y por lo tanto se prohíbe. El rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sumisión al mismo no podrán utilizarse para tomar una decisión que le afecte.

## ARTICULO 55º CONFIDENCIALIDAD

En el ejercicio de sus funciones, todas las personas trabajadoras se regirán por los principios de buena fe, sigilo, profesionalidad y confidencialidad, comprometiéndose a no facilitar ni utilizar en beneficio propio o de terceros ajenos a las empresas, la información a la que puedan tener acceso o conocimiento de la misma, directa o indirectamente, por su trabajo o por formar parte de la plantilla de las empresas, absteniéndose de realizar cualquier tipo de acción encaminada a difusión revelación o cesión a persona jurídica o física ajena a la empresa.

El incumplimiento de dicha obligación de confidencialidad por parte de las personas trabajadoras podrá dar lugar a que la empresa adopte las decisiones pertinentes y ejercite las acciones legales oportunas.

De cualquier manera, este deber de confidencialidad no mermará de forma alguna los derechos que la ley reconoce a los miembros del Comité de Empresa en el ejercicio de las funciones que le son



propias.

**ARTICULO 56º SEGURIDAD INFORMATICA**

Los datos de identificación de usuario y clave de acceso son asignadas individualmente a cada usuario y son personales e intransferibles, siendo el usuario el único responsable de las consecuencias que puedan derivarse del mal uso, divulgación o pérdida de los mismos. Ninguna persona ajena a la empresa podrá tener acceso ni a los datos de carácter personal ni a la red informática de Astilleros de Mallorca S.A., sin la aprobación del responsable informático

**DISPOSICIÓN FINAL**

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones laborales vigentes en cada momento.

**En prueba de conformidad en cuanto antecede, ambas partes firman el presente Convenio Colectivo en Palma de Mallorca a 21 de Noviembre de 2014**

**Por la Empresa**

**Por el Comité de Empresa**

ANEXO 1 A										
TABLA DE SALARIOS CONVENIO DEL AÑO 2014										
CATEGORÍA	ANTIGÜEDAD	SALARIO	PRIMA	PRIMA	PLUS	SALARIO	PRIMA	PRIMA	PLUS	TOTAL
	MENSUAL	MENSUAL	ASISTENCIA	COMPETIV	TRANSPORTE	ANUAL	ASISTENCIA	COMPETIV	TRANSPORTE	ANUAL
			MENSUAL		MENSUAL		ANUAL	ANUAL	ANUAL	
<b>ADMINISTRACIÓN</b>										
Jefe 1ª	103,57	1.785,66	46,76	17,51	50,70	24.999,18	561,18	210,07	608,43	26.378,85
Jefe 2ª	91,67	1.580,47	35,66	15,49	50,70	22.126,55	427,87	185,93	608,43	23.348,78
Oficial 1ª	80,58	1.389,23	25,33	13,62	50,70	19.449,28	303,92	163,43	608,43	20.525,05
Oficial 2ª	76,73	1.322,97	23,00	12,97	50,70	18.521,61	275,95	155,64	608,43	19.561,63
<b>TEC. TITULADOS</b>										
Ingenieros	135,08	2.329,03	76,27	22,83	50,70	32.606,37	915,22	273,99	608,43	34.404,00
Peritos	122,86	2.118,26	64,80	20,77	50,70	29.655,65	777,66	249,19	608,43	31.290,93
<b>TEC. OFICINAS</b>										
Dibujante Proyectista - (Jf.2ª)	91,67	1.580,47	35,66	15,49	50,70	22.126,55	427,87	185,93	608,43	23.348,78
Dibujante Proyectista	103,57	1.785,66	46,76	17,51	50,70	24.999,18	561,18	210,07	608,43	26.378,85
<b>TEC. TALLER</b>										
Jefe Taller	117,50	2.025,81	50,89	19,86	50,70	28.361,29	610,73	238,32	608,43	29.818,77
Maestro Taller	107,75	1.857,78	42,55	18,21	50,70	26.008,91	510,57	218,55	608,43	27.346,45





Maestro 2ª	103,57	1.785,66	52,25	17,51	50,70	24.999,18	626,98	210,07	608,43	26.444,66
Patrón	107,75	1.857,78	42,55	18,21	50,70	26.008,91	510,57	218,55	608,43	27.346,45
Patrón embarc. Interior	93,26	1.607,98	112,92	15,76	50,70	22.511,75	1.355,08	189,17	608,43	24.664,42
<b>OPERARIOS</b>										
Jefe Equipo	93,26	1.607,98	112,92	15,76	50,70	22.511,75	1.355,08	189,17	608,43	24.664,42
Oficial 1ª A	80,73	1.391,84	107,18	13,64	50,70	19.485,70	1.286,16	163,74	608,43	21.544,03
Oficial 1ª B	76,84	1.324,89	102,48	12,99	50,70	18.548,50	1.229,72	155,86	608,43	20.542,50
Oficial 1ª	72,94	1.257,54	97,79	12,33	50,70	17.605,51	1.173,49	147,94	608,43	19.535,37
Oficial 2ª A	70,46	1.214,86	94,68	11,91	50,70	17.008,10	1.136,11	142,92	608,43	18.895,56
Oficial 2ª	67,99	1.172,17	91,02	11,49	50,70	16.410,41	1.092,29	137,90	608,43	18.249,02
Oficial 3ª	65,29	1.125,67	87,21	11,04	50,70	15.759,40	1.046,50	132,43	608,43	17.546,75
Especialista	64,10	1.105,25	24,37	10,84	50,70	15.473,52	292,42	130,02	608,43	16.504,38
Ayudante de Taller	58,07	1.001,22	17,25	9,82	50,70	14.017,14	207,01	117,79	608,43	14.950,37
Aprendiz 4º	55,05	949,19	13,98	9,31	50,70	13.288,69	167,72	111,66	608,43	14.176,50
Aprendiz 3er	51,40	886,12	11,32	8,69	50,70	12.405,73	135,85	104,24	608,43	13.254,26
<b>OTRAS</b>										
Portero	62,73	1.081,47	8,70	10,60	50,70	15.140,59	104,40	127,23	608,43	15.980,64
Auxiliar	70,35	1.212,97	19,51	11,89	50,70	16.981,54	234,13	142,70	608,43	17.966,80
Ordenanza	62,73	1.081,47	8,70	10,60	50,70	15.140,59	104,40	127,23	608,43	15.980,64

ANEXO 1 B						
TABLA DE SALARIOS CONVENIO DEL AÑO 2.015						
CATEGORÍA	ANTIGÜEDAD	SALARIO	PRIMA	SALARIO	PRIMA	TOTAL
	MENSUAL	MENSUAL	COMPETIV	ANUAL	COMPETIV	ANUAL
<b>ADMINISTRACIÓN</b>						
Jefe 1ª	105,12	1.812,44	116,70	25.374,17	1.400,37	26.774,54
Jefe 2ª	93,04	1.604,18	103,38	22.458,45	1.240,56	23.699,01
Oficial 1ª	81,78	1.410,07	90,99	19.741,02	1.091,91	20.832,93
Oficial 2ª	77,88	1.342,82	87,97	18.799,44	1.055,61	19.855,05
<b>TEC. TITULADOS</b>						
Ingenieros	137,11	2.363,96	152,05	33.095,46	1.824,60	34.920,06
Peritos	124,70	2.150,03	138,32	30.100,48	1.659,81	31.760,29
<b>TEC. OFICINAS</b>						



Dibujante Proyectista - (Jf.2º)	93,04	1.604,18	103,38	22.458,45	1.240,56	<b>23.699,01</b>
Dibujante Proyectista	105,12	1.812,44	116,70	25.374,17	1.400,37	<b>26.774,54</b>
<b>TEC. TALLER</b>						
Jefe Taller	119,26	2.056,19	123,28	28.786,71	1.479,34	<b>30.266,05</b>
Maestro Taller	109,37	1.885,65	113,13	26.399,04	1.357,61	<b>27.756,65</b>
Maestro 2ª	105,12	1.812,44	122,26	25.374,17	1.467,16	<b>26.841,33</b>
Patrón	109,37	1.885,65	113,13	26.399,04	1.357,61	<b>27.756,65</b>
Patrón embarc. Interior	94,66	1.632,10	182,08	22.849,43	2.184,96	<b>25.034,39</b>
<b>OPERARIOS</b>						
Jefe Equipo	94,66	1.632,10	182,08	22.849,43	2.184,96	<b>25.034,39</b>
Oficial 1ª A	81,94	1.412,71	174,10	19.777,98	2.089,20	<b>21.867,19</b>
Oficial 1ª B	78,00	1.344,77	168,66	18.826,72	2.023,92	<b>20.850,64</b>
Oficial 1ª	74,03	1.276,40	163,23	17.869,59	1.958,81	<b>19.828,40</b>
Oficial 2ª A	71,52	1.233,09	159,65	17.263,22	1.915,77	<b>19.178,99</b>
Oficial 2ª	69,01	1.189,75	155,52	16.656,56	1.866,19	<b>18.522,76</b>
Oficial 3ª	66,27	1.142,56	151,18	15.995,79	1.814,16	<b>17.809,95</b>
Especialista	65,07	1.121,83	87,19	15.705,62	1.046,33	<b>16.751,95</b>
Ayudante de Taller	58,94	1.016,24	78,94	14.227,40	947,23	<b>15.174,62</b>
Aprendiz 4º	55,88	963,43	75,09	13.488,02	901,13	<b>14.389,15</b>
Aprendiz 3er	52,17	899,42	71,77	12.591,82	861,25	<b>13.453,07</b>
<b>OTRAS</b>						
Portero	63,67	1.097,69	71,05	15.367,70	852,65	<b>16.220,35</b>
Auxiliar	71,41	1.231,16	83,34	17.236,27	1.000,03	<b>18.236,30</b>
Ordenanza	63,67	1.097,69	71,05	15.367,70	852,65	<b>16.220,35</b>


http://www.caib.es/eoibfront/pdf/es/2017/125/990946

CALENDARIO 2014 ANEXO 2A

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

27	28	29	30	31				24	25	26	27	28				24	25	26	27	28	29	30
																31						
<b>ABRIL</b>							<b>MAYO</b>							<b>JUNIO</b>								
<b>L</b>	<b>M</b>	<b>M</b>	<b>J</b>	<b>V</b>	<b>S</b>	<b>D</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>M</b>	<b>J</b>	<b>V</b>	<b>S</b>	<b>D</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>M</b>	<b>J</b>	<b>V</b>	<b>S</b>	<b>D</b>		
	1	2	3	4	5	6				1	2	3	4									1
7	8	9	10	11	12	13	5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8		
14	15	16	17	18	19	20	12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15		
21	22	23	24	25	26	27	19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22		
28	29	30					26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28	29		
														30								
<b>JULIO</b>							<b>AGOSTO</b>							<b>SEPTIEMBRE</b>								
<b>L</b>	<b>M</b>	<b>M</b>	<b>J</b>	<b>V</b>	<b>S</b>	<b>D</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>M</b>	<b>J</b>	<b>V</b>	<b>S</b>	<b>D</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>M</b>	<b>J</b>	<b>V</b>	<b>S</b>	<b>D</b>		
	1	2	3	4	5	6					1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14		
14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21		
21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28		
28	29	30	31				25	26	27	28	29	30	31	29	30							
<b>OCTUBRE</b>							<b>NOVIEMBRE</b>							<b>DICIEMBRE</b>								
<b>L</b>	<b>M</b>	<b>M</b>	<b>J</b>	<b>V</b>	<b>S</b>	<b>D</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>M</b>	<b>J</b>	<b>V</b>	<b>S</b>	<b>D</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>M</b>	<b>J</b>	<b>V</b>	<b>S</b>	<b>D</b>		
		1	2	3	4	5						1	2	1	2	3	4	5	6	7		
6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9	8	9	10	11	12	13	14		
13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16	15	16	17	18	19	20	21		
20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23	22	23	24	25	26	27	28		
27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30	29	30	31						

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2017/125/990946

	Sábados y domingos
	Festivos
	Jornada 9 horas
	Jornada 8 horas
	Jornada 6 horas

Vacaciones
No laborales

**CALENDARIO 2015 ANEXO 2B**

ENERO							FEBRERO							MARZO						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
			1	2	3	4							1							1
5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	2	3	4	5	6	7	8
12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	9	10	11	12	13	14	15
19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	16	17	18	19	20	21	22
26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28		23	24	25	26	27	28	29
														30	31					
ABRIL							MAYO							JUNIO						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
		1	2	3	4	5					1	2	3	1	2	3	4	5	6	7
6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14
13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21
20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28
27	28	29	30				25	26	27	28	29	30	31	29	30					
JULIO							AGOSTO							SEPTIEMBRE						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
		1	2	3	4	5						1	2		1	2	3	4	5	6
6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13
13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20
20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27
27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30	28	29	30				
							31													
OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE						

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2017/125/990946



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

Sábados y domingos
Festivos
Jornada 9 horas
Jornada 8 horas
Jornada 6 horas
Vacaciones
No laborales

