

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE TRABAJO, FUNCIÓN PÚBLICA Y DIÁLOGO SOCIAL

8152

Resolución de la consejera de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Islas Baleares del Convenio colectivo de la empresa Astilleros de Mallorca S.A. y su publicación en el Boletín Oficial de las Islas Baleares

Antecedentes

1. El 19 de diciembre de 2025 la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de la empresa Astilleros de Mallorca S.A.
2. El 27 de enero de 2026, María del Carmen Peralta Castañeda, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del Convenio.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa Astilleros de Mallorca S.A., en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de las Islas Baleares.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
3. Hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el Boletín Oficial de las Islas Baleares.

Palma, firmado electrónicamente (9 de junio de 2026)

La directora general de Trabajo y Salud Laboral

María de la Luz Moreno Romero

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





CONVENIO COLECTIVO DE ASTILLEROS DE MALLORCA S.A. DEL AÑO 2025

INDICE

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

- 1º. PARTES QUE LO CONCIERTAN
- 2º. MEDIDAS DE IGUALDAD
- 3º. AMBITOS DE APLICACIÓN
- 4º. DENUNCIA, REVISION Y PRORROGA
- 5º. COMISION PARITARIA
- 6º. SOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS
- 7º. VIGENCIA
- 8º. VINCULACION A LA TOTALIDAD
- 9º. CLAUSULA DEROGATORIA

CAPITULO II CONDICIONES ECONOMICAS

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

CAPITULO III CONDICIONES LABORALES

- 23º. JORNADA LABORAL
- 24º. JORNADA DE TRABAJO
- 25º. VACACIONES
- 26º. PERMISOS POR NACIMIENTO
- 27º. LICENCIAS RETRIBUIDAS
- 28º. INCAPACIDAD TEMPORAL
- 29º. EXCEDENCIAS Y PERMISOS NO RETRIBUIDOS
- 30º. JUBILACION PARCIAL
- 31º. FONDO SOCIAL
- 32º. FORMACION PROFESIONAL

CAPITULO IV SALUD LABORAL

- 33º. REVISION MÉDICA
- 34º. EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL
- 35º. TRABAJOS PENOSOS

CAPITULO V REPRESENTACION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES

- 36º. COMITÉ DE EMPRESA
- 37º. COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA
- 38º. CAPACIDAD Y SIGILO PROFESIONAL
- 39º. GARANTIAS
- 40º. LOCALES Y TABLON DE ANUNCIOS
- 41º. SECCIONES SINDICALES
- 42º. ASAMBLEAS
- 43º. CUOTAS SINDICALES

**CAPITULO V REGIMEN INTERIOR**

44°. PARTICIPACION EN LA GESTION

45°. ASCENSOS

46°. HERRAMIENTAS

47°. PRENDAS DE TRABAJO

48°. MOVILIDAD FUNCIONAL

49°. PERIODO DE PRUEBA

50°. MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

51°. MOVILIDAD GEOGRAFICA

52°. FALTAS Y SANCIONES

53°. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

54°. CONFIDENCIALIDAD

55°. SEGURIDAD INFORMATICA

PREÁMBULO

Reunidos los representantes de la Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, 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 presente Convenio Colectivo.

CAPITULO I**DISPOSICIONES GENERALES****ARTICULO 1°. PARTES QUE LO CONCIERTAN**

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

Por la Empresa

D. Carlos Morales Soler
D. Antonio Moncada Ozonas
D. Michael Wagner
D. Carmen Peralta Castañeda
D. Paul Grunig

Por el Comité de Empresa

D. Mario Castiñeiras San José
D. Sandra Sastre Bengtsson
D. Cristina Corchero Díaz
D. Alberto Fernández Jiménez
D. Tinerfe Avilés Benitez
D. Josep Alomar Fiol
D. Alberto Alcalde Casino
D. Cristóbal Ramis Trujillo
D. Fernando Jiménez Aniz

ARTICULO 2°. 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.

Asimismo, se garantiza la igualdad de trato y la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, en los términos previstos en el Anexo 3 del presente Convenio.

ARTICULO 3°. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio se aplicará 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, eventuales u otros tipos de contrato) de sus centros de trabajo sitos en Palma de Mallorca,



calle Contramuelle Mollet nº 11, y en las instalaciones en el Muelle Viejo.

La vigencia del Convenio es de UN año.

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 término del Convenio, la Comisión Paritaria decidirá si se prorroga el presente Convenio o bien se establece uno nuevo.

En el caso de prorrogar el Convenio se podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de los 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.

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

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. Carlos Morales Soler

Secretario D. Alberto Fernández Jiménez

Vocal D. Paul Grunig

Vocal D. Alberto Alcalde Casino

Vocal D. Carmen Peralta Castañeda

Vocal D. Mario Castiñeiras San José

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 esta Comisión.

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

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.

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 incluidos 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 futuras negociaciones del Convenio Colectivo de Empresa en la fase de mediación, 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 1 de enero de 2.025 al 31 de diciembre del 2.025.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurran 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 Seguridad Social

Todo este proceso se realizará de acuerdo con la legislación vigente. Una vez finalizada la inaplicación de las condiciones de trabajo deberá ser comunicada a la autoridad laboral.

ARTICULO 8º. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el caso de que, por la jurisdicción social, a instancia de la autoridad laboral o de cualquiera de las personas afectadas, se procediera a la anulación de algún artículo del presente convenio, las partes negociadoras, en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, procederán a la renegociación del contenido de la parte anulada, quedando, en todo caso, vigente el resto del convenio hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

No obstante, lo anterior, las partes tienen la voluntad, a través del presente acuerdo, de dotar de seguridad jurídica al presente convenio en todos sus extremos. En este sentido, las partes manifiestan expresamente que los preceptos de este convenio que regulan las materias retributivas y de tiempo de trabajo están absolutamente vinculados y dotan al convenio del necesario equilibrio interno. En consecuencia, la anulación de cualquier precepto relacionado con dichas materias comportará necesaria y automáticamente la anulación del resto de preceptos vinculados a dichas materias.

ARTICULO 9º. CLÁUSULA DEROGATORIA

El presente Convenio deroga lo pactado en Convenio anteriores.

CAPITULO II CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTICULO 10º. SALARIO BASE

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

Las Retribuciones Voluntarias tienen en cuenta el puesto de trabajo y las funciones que desempeña el trabajador/a, valorando la responsabilidad, dedicación, preparación y calidad en el trabajo.

Las mejoras salariales por encima de Convenio se retribuyen en compensación de un posible exceso y flexibilidad de jornada en las categorías de peritos, técnicos y titulados. Estas categorías en lugar de percibir dietas, percibirán los gastos justificados en los que incurran.

**ARTICULO 13º. PAGAS EXTRAORDINARIAS**

13.1.- Se percibirán dos Pagas Extraordinarias, una de Verano y otra de Navidad a pagar en Julio y en Diciembre respectivamente. 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/a durante el año.

13.2.- Se establece una tercera Paga Extraordinaria. Se llama Paga de Enero y se abonará en el mes de Enero del año siguiente. Su cuantía será del 5 % 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 productividad).

Esta cantidad se multiplicará por un coeficiente K que será en 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 22 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 7 a 9 horas de faltas injustificadas..... 0,7
De 4 a 6 horas de faltas injustificadas..... 0,8
De 1 a 3 horas de faltas injustificadas..... 0,9
0 horas de faltas injustificadas.....1

13.3.- Se establece una cuarta Paga Extraordinaria a percibir en el mes de Marzo, llamada Paga de Productividad y de carácter variable.

La Paga de Productividad será un 2,75 % del margen bruto corregido del año inmediatamente anterior. Como cláusula de garantía se fija el 1,2 % de los salarios totales del año anterior (suma de todos los conceptos salariales retributivos excepto la remuneración por horas compensadas, atrasos de convenio y la paga extraordinaria de enero).

El margen bruto corregido es el margen bruto menos las garantías por reparaciones.

El 2,75 % sobre el margen bruto corregido aplica mientras la empresa mantenga los actuales centros de trabajo (Astilleros y STP) y mientras la actividad de negocio sea la misma que la actual.

Esta Paga de Productividad nace de una subida salarial.

El reparto de la Paga de Productividad es lineal y se realiza de la siguiente manera:

- a) 1/2 en función de la marcha del taller
- b) 1/2 en función de la valoración individual.

a) Para valorar la marcha del taller se tendrá en cuenta el siguiente criterio:

$$\% = \frac{1 - (\text{horas del taller a gastos generales})}{(\text{horas del taller})}$$

En este apartado al personal de oficinas se le asignará la media del resultado de los talleres.





b) Para la valoración individual cada responsable directo valorará a los trabajadores a su cargo en atención a una Ficha de Evaluación. Esta evaluación es la misma para todos los trabajadores si bien los resultados se ponderarán en función del tipo de puesto de trabajo. Todo trabajador tendrá conocimiento de su valoración individual en reunión con su responsable directo.

ARTICULO 14º. PRIMA DE COMPETITIVIDAD

Se establece esta prima como un incentivo para mejorar la competitividad. Tendrá carácter mensual para todos los trabajadores/as. Su cuantía está 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) MEDIO AMBIENTE

Se trata de la cumplimentación de las normas de medioambiente en el trabajo, con el objeto de mejorar en la gestión e impacto medioambiental por parte del Astillero.

c) ASISTENCIA

Se trata de mejorar la productividad mediante la reducción del absentismo.

Estos conceptos se valorarán del 0 a 4 por parte de los responsables de cada área.

La Asistencia se valorará del 0 al 10 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 10 días al mes	Valoración 0

No se computarán como faltas de asistencias a este efecto, las producidas por accidente laboral, las situaciones de incapacidad temporal reconocidas legalmente en las que únicamente puede encontrarse la mujer por su estado biológico (por ejemplo, la menstruación incapacitante secundaria) y por los permisos por maternidad, paternidad, lactancia y aquellos permisos retribuidos incluidos en el párrafo 1 del Artículo 27. Tampoco se computarán como faltas aquellas ausencias debidas al descanso de las horas compensadas. Esta prima no puede causar desigualdades por motivo de género.

En los casos de ausencias por bajas no incluidas en el párrafo anterior, cuando las faltas de asistencia coincidan con la finalización de un trimestre y el comienzo de otro nuevo, sólo afectarán a un único trimestre, salvo en los casos de bajas de larga duración.

Los valores de W en función del coeficiente resultante serán:

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

Los valores intermedios se prorratearán.



Esta evaluación se efectuará trimestralmente y se entregará a cada trabajador su correspondiente informe.

Se buscarán indicadores objetivos de valoración que serán establecidos de común acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa.

ARTICULO 15°. 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 16°. HORAS EXTRAORDINARIAS

Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extras habituales: Supresión.
2. Horas extras que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
3. Horas extras necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas por la Ley.

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 Dirección de la empresa informará periódicamente a los representantes de las personas trabajadoras y representantes sindicales sobre el número de horas extras realizadas, especificando las causas y en su caso la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información los representantes legales de las personas trabajadoras determinarán el carácter de las horas extraordinarias.

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

Las realizadas hasta las 22 horas.....75 % sobre la hora profesional
Las realizadas los sábados100 % 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 cálculo de la hora profesional se realizará mediante la operación de dividir los devengos que percibe el trabajador/a durante el año (correspondientes al Salario Base, Antigüedad, Retribución Voluntaria y Pagas Extras) por las horas indicadas en el Artículo 23 (1749). El resultado será la base a la que se aplicará el recargo mencionado.

El descanso correspondiente a las horas extraordinarias que se compensen se tomará 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:

Categoría	Lunes a Viernes	Sábados mañana	Sábados tarde, Domingos, Festivos y a partir de las 10 horas trabajadas
Jefe/a de 1ª.	18,01 €	22,35 €	33,53 €
Jefe/a de 2ª.	16,19 €	20,06 €	30,09 €
Oficial/la de 1ª.	14,54 €	17,91 €	26,86 €
Oficial/la de 2ª.	13,86 €	17,06 €	25,59 €
Auxiliar	13,04 €	15,97 €	23,95 €
Ordenanza	11,89 €	14,51 €	21,77 €
Portero/a	11,89 €	14,51 €	21,77 €



Categoría	Lunes a Viernes	Sábados mañana	Sábados tarde, Domingos, Festivos y a partir de las 10 horas trabajadas
Patrón	18,88 €	23,41 €	35,11 €
Jefe Taller	20,39 €	25,28 €	37,92 €
Maestro/a Taller	18,88 €	23,41 €	35,11 €
Maestro/a 2ª.	18,23 €	22,63 €	33,94 €
Jefe/a de Equipo	16,69 €	20,60 €	30,90 €
Oficial/la 1ª. A	14,56 €	17,96 €	26,94 €
Oficial/la 1ª. B	14,00 €	17,24 €	25,86 €
Oficial/a 1ª.	13,43 €	16,49 €	24,74 €
Oficial/a 2ª. A	13,06 €	16,03 €	24,04 €
Oficial/a 2ª.	12,68 €	15,51 €	23,26 €
Oficial/a 3ª.	12,26 €	15,02 €	22,53 €
Especialista	11,71 €	14,96 €	22,44 €
Ayudante de taller	10,89 €	13,90 €	20,85 €
Aprendiz 4º.	10,06 €	12,84 €	19,27 €

Para el pago de las horas compensadas se tendrá en cuenta el valor de la hora compensada por categoría que aparece en las tablas, más el valor de la hora profesional, y se pagará el 65 % de dicha suma.

La Comisión Paritaria regulará las horas compensadas a través de un procedimiento interno de obligado cumplimiento.

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

ARTICULO 17º. 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/as cuyo salario se haya establecido atendiendo a que su trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

ARTICULO 18º. 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/as 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 19º. DESPLAZAMIENTOS

Para los desplazamientos en automóvil propio al servicio de la empresa se abonarán las siguientes cantidades por kilómetro: 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 20º. 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 DIETA35,70 €
- DIETA COMPLETA71,40 €

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

Si los trabajos se efectúan de manera 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 excepcionalmente superiores y previa justificación, se le abonará 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 o 8,5 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 entendiéndose 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 21º. CLÁUSULA DE REVISIÓN

En 2025 se revisarán los salarios en función del IPC real del 2025. Esta revisión se abonará en una sola paga en concepto de Atrasos durante el primer trimestre del año inmediatamente posterior. El índice de referencia será el nacional excepto en el caso de que el IPC de Baleares resulte superior en cuyo caso se considerará este último.

ARTICULO 22º. LIQUIDACIÓN Y PAGO DE SALARIOS

La liquidación y pago de salarios se realizará mediante ingreso en cuentas bancarias y se hará efectivo mensualmente el día 30. En 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 nómina el mes laboral será el comprendido entre los días 25 de dos meses consecutivos.

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

- Paga de Verano: Antes del día 15 de Julio
- Paga de Navidad: Antes del día 15 de Diciembre
- Paga de Enero: El mes de Enero del año siguiente
- Paga de Productividad: El mes de Marzo del año siguiente

La prima de competitividad correspondiente a cada mes natural se abonará con la liquidación mensual.

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

CAPITULO III CONDICIONES LABORALES

ARTICULO 23º. JORNADA LABORAL

La jornada laboral será durante el año 2025 será de 1.749 horas anuales.



**ARTICULO 24°. JORNADA DE TRABAJO**

El horario de trabajo será:

- De 8.00 a 17.00 horas en temporada alta, con 45 minutos para comer, de los cuales 15 son tiempo efectivo de trabajo (8,5 horas de trabajo efectivo).
- De 8.00 a 14.00 horas en temporada baja, con 15 minutos para bocadillo, considerados tiempo efectivo de trabajo (6 horas de trabajo efectivo).

Los días de temporada alta o baja los definirá el calendario laboral que se negocie para cada año.

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

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.

Ver calendario laboral del 2.025 en Anexo 2.

ARTICULO 25°. VACACIONES

El período de vacaciones anuales retribuidas será de 31 días naturales (22 días laborales) no sustituibles, ni parcial ni totalmente por compensaciones económicas. Su período anual de disfrute estará comprendido en los meses de temporada baja (meses de 6 horas de trabajo efectivo). Se añaden 2 días laborales a disfrutar en jornada de invierno.

En el caso de que un trabajador/a solicite disfrutar las vacaciones fuera de este período su duración será la correspondiente a las horas laborables del mes de Agosto. El disfrute de vacaciones fuera de esta jornada sólo será posible si hay acuerdo con la Dirección de la Empresa.

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.

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

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

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

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

Las vacaciones se disfrutarán en el año en curso o como fecha tope hasta el 31 de Enero del año siguiente, de lo contrario se pierden.

ARTICULO 26°. PERMISOS POR NACIMIENTO

Su duración será la indicada por la legislación vigente.

ARTICULO 27°. LICENCIAS RETRIBUIDAS

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

Apartado 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 en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o pariente hasta el segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad.





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.

d) Dos días por traslado del domicilio habitual.

e) 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.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) 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.

h) 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, incluidos asuntos propios.

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

Apartado 2º. : 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.

Quien ejerza este derecho podrá, por su voluntad, 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. Se debe tener en cuenta que se trata de un derecho individual de las personas trabajadoras que no puede transferirse de un progenitor a otro.

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 doce 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.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio. En el supuesto de que se produzcan modificaciones en la doctrina o las leyes sobre el disfrute de licencias retribuidas, las partes estarán a resultados de la misma.

**ARTICULO 28º. INCAPACIDAD TEMPORAL**

La Empresa abonará a sus trabajadores/as 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 incapacidad temporal por contingencias comunes o profesionales.

Estos complementos serán revisados anualmente en función de los índices de absentismo por enfermedad y accidentes.

ARTICULO 29. EXCEDENCIAS Y PERMISOS NO RETRIBUIDOS

a) Excedencias: según lo dispuesto en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Permisos no retribuidos:

b1) 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.

b2) 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 Recursos Humanos.

ARTICULO 30º. JUBILACION

Al amparo de la legislación vigente, se reconoce la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador/a de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) El trabajador/a afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse a objetivos coherentes de política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores, el relevo generacional o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo.

No tendrá lugar la extinción del contrato de trabajo cuando ambas partes, empresa y trabajador, deseen continuar con la relación laboral aún teniendo derecho el trabajador al cien por cien de la pensión de jubilación.

Igualmente se reconoce a los trabajadores/as el derecho subjetivo a solicitar de la Empresa la jubilación parcial y la reducción de jornada con 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 deberá remitirse 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 el caso 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 31º. 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 32º. FORMACIÓN PROFESIONAL

La Empresa elaborarán 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.
- Implementación de medidas de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

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 y no ser un fin en sí 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

1.1.- Cursos realizados en su totalidad en horas de trabajo: su coste será a cargo de la Empresa.

1.2.- Cursos realizados 50 % en horas de trabajo:

- el 50 % realizado en horas de trabajo: será a cargo de la Empresa.
- el 50 % fuera horario de trabajo: la mitad a cargo del trabajador/a y la mitad a cargo de la Empresa (se considerarán horas extraordinarias).

1.3.- Cursos realizados en su totalidad fuera del horario de trabajo:

- 50 % a cargo de la Empresa (se considerarán horas extraordinarias).
- 50 % a cargo del trabajador/a.

Se exceptúan las clases de inglés por ser formación continua. La empresa asumirá el 100 % del coste de esta formación para los participantes que cumplan al menos el 75 % de asistencia, incluyendo las faltas justificadas. Se considera causa justificada la carga de trabajo acreditada por el responsable directo, bajas médicas, o cualquier otra ausencia con justificante acreditativo.

La empresa repercutirá el coste de esta formación a los participantes que no cumplan el porcentaje de asistencia.

2) CURSOS REALIZADOS FUERA DE LA EMPRESA

La Empresa pagará 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 ese momento.

CAPITULO IV SALUD LABORAL

ARTICULO 33°. REVISIÓN MÉDICA

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

**ARTICULO 34°. EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL**

La Empresa entregará a sus trabajadores/as 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 35°. TRABAJOS PENOSOS. TRABAJOS PELIGROSOS.

Se tratará de eliminar las causas que los generan. Si aún así fueran inevitables, los mandos, cada cual en el ámbito de sus competencias, deberán suspender aquellos trabajos que impliquen un inminente peligro de accidente. Así mismo deberán instruir a sus trabajadores/as 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 entregarán mensualmente al Departamento de Recursos Humanos 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.

Como compensación a la peligrosidad del trabajo de gruísta, se establece un plus de peligrosidad. El valor será el 20 % del sueldo base aplicado sobre las horas destinadas a trabajos en grúa.

**CAPITULO V
REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES**

La Empresa respetará el derecho de los trabajadores/as a sindicarse libremente.

No se sujetará el empleo de un trabajador/a 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 36°. 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 37°. COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:



- 1.- Recibir información que le será facilitada al menos trimestralmente 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 al menos trimestralmente 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.
 - c) De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - d) Colaboración con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- 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 que tengan o puedan tener repercusión directa o indirecta 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 38º. 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 éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 del Artículo anterior. También respetarán el sigilo profesional aún después de pertenecer al Comité de Empresa especialmente en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale de forma expresa 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 fines distintos de los que motivaron su entrega.

ARTICULO 39º. GARANTÍAS

Los miembros del Comité de Empresa como representación legal de las personas trabajadoras, 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/as, 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 del despido disciplinario. Así mismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional por razón 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, y comunicándolo a la empresa.
- e) Disponer cada uno de los miembros del Comité de un crédito de 15 horas mensuales retribuidas 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 40°. 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 41°. 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/as 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 celebrarán 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 42°. ASAMBLEAS

Se reconoce a los trabajadores/as, 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 habilitará un local adecuado para tales actividades.

ARTICULO 43°. CUOTAS SINDICALES

A solicitud de los trabajadores/as afiliados a las centrales sindicales, la empresa descontará de la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. Los trabajadores/as interesados en la realización de tal operación, rellenarán 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 44°. 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/as a través de sus representantes legales en este y otros ámbitos de la empresa.

ARTICULO 45°. 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 elevado 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.

En igualdad de méritos se fomentará la promoción profesional de las mujeres en aquellas categorías o posiciones en las que tengan menor presencia.

ARTICULO 46°. HERRAMIENTAS

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

El trabajador/a 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/a podrá ser descontada de los haberes del mismo.

ARTICULO 47°. PRENDAS DE TRABAJO

La Empresa entregará a todo su personal 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.

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/as 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 48°. MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo con la legislación vigente en ese momento.

ARTICULO 49°. PERÍODO DE PRUEBA

En el momento del ingreso de un trabajador/a podrá pactarse por escrito un período de prueba. La duración de la misma será como máximo de:



- 6 meses para Técnicos/as y Titulados/as.
- 2 meses para Especialistas y no Cualificados/as.

Durante el período de prueba podrá resolverse la relación laboral a instancia de cualquiera de las partes. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en antigüedad del trabajador/a en la Empresa.

ARTICULO 50°. 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 de la movilidad funcional.

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

ARTICULO 51°. MOVILIDAD GEOGRAFICA

El traslado de trabajadores/as 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/a, 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 52°. FALTAS Y SANCIONES

Los trabajadores/as 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/as 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/as 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. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero/a 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) Más 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/as 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 esperará 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/as, compañeros/as o subordinados/as.
- i) El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como el acoso discriminatorio, la violencia o las conductas que atenten contra la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales.
- 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 53º. ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZON DE SEXO

Se 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.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son actos discriminatorios, como también lo es el condicionar un derecho o una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, y por lo tanto se prohíben.





Asimismo, se prohíbe cualquier conducta constitutiva de acoso, violencia o discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, así como cualquier comportamiento que genere un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para las personas LGTBI.

La empresa cuenta con un Plan de Igualdad. Asimismo, forman parte integrante del presente Convenio el Anexo 3, relativo a las medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI; el Anexo 4, relativo al protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI; el Anexo 5, relativo al protocolo de actuación ante catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos; y el Anexo 6, relativo a las medidas para promover la movilidad sostenible al trabajo.

ARTICULO 54°. CONFIDENCIALIDAD

Todos los trabajadores/as se regirán en el ejercicio de sus funciones 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 55°. SEGURIDAD INFORMÁTICA

Los datos de identificación de usuario y clave de acceso son asignados 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 19 de diciembre de 2025.

Por la Empresa

Por el Comité de Empresa





Anexo 1

TABLA DE SALARIOS 2025						
CATEGORÍA	ANTIGÜEDAD MENSUAL	SALARIO MENSUAL	PRIMA COMPETIV	SALARIO ANUAL	PRIMA COMPETIV ANUAL	TOTAL ANUAL
ADMINISTRACIÓN						
Jefe/a 1ª	130,83	2.255,67	145,24	31.579,32	1.742,82	33.322,14
Jefe/a 2ª	115,80	1.996,47	128,66	27.950,57	1.543,93	29.494,50
Oficial/la 1ª	104,33	1.798,77	113,24	25.182,77	1.358,93	26.541,70
Oficial/la 2ª	99,35	1.712,98	109,48	23.981,73	1.313,76	25.295,49
TEC. TITULADOS						
Ingenieros/as	170,64	2.942,06	189,23	41.188,81	2.270,80	43.459,61
Peritos/as	155,20	2.675,82	172,14	37.461,43	2.065,71	39.527,14
TEC. OFICINAS						
Dibujante Proyectista - (Jf. 2ª)	115,80	1.996,47	128,66	27.950,57	1.543,93	29.494,50
Dibujante Proyectista	130,83	2.255,67	145,24	31.579,32	1.742,82	33.322,14
TEC. TALLER						
Jefe/a Taller	148,42	2.559,03	153,43	35.826,38	1.841,11	37.667,49
Maestro/a Taller	136,11	2.346,77	140,80	32.854,82	1.689,60	34.544,42
Maestro/a 2ª	130,83	2.255,67	152,16	31.579,32	1.825,95	33.405,26
Patrón/a	136,11	2.346,77	140,80	32.854,82	1.689,60	34.544,42
Patrón/a embarc. Interior	117,81	2.031,23	226,61	28.437,16	2.719,29	31.156,45
OPERARIOS						
Jefe/a Equipo	117,81	2.031,23	226,61	28.437,16	2.719,29	31.156,45
Oficial/la 1ª A	104,52	1.802,14	216,68	25.229,91	2.600,11	27.830,02
Oficial/la 1ª B	99,50	1.715,47	209,90	24.016,56	2.518,86	26.535,42
Oficial/la 1ª	94,44	1.628,25	203,15	22.795,52	2.437,82	25.233,35
Oficial/la 2ª A	91,23	1.573,00	198,69	22.022,04	2.384,26	24.406,30
Oficial/la 2ª	88,03	1.517,72	193,55	21.248,02	2.322,56	23.570,58
Oficial/la 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
Ayudante de Taller	75,19	1.296,38	98,24	18.149,27	1.178,87	19.328,13
Aprendiz 4º	71,28	1.229,01	93,46	17.206,12	1.121,49	18.327,61
Aprendiz 3er	66,55	1.147,35	89,32	16.062,95	1.071,87	17.134,82
OTRAS						
Portero/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
Ordenanza	81,22	1.400,28	88,43	19.603,90	1.061,17	20.665,07





CALENDARIO PALMA 2025

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

18 8,5 153,00 total
días horas

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

19 8,5 161,50 total
días horas

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

23 6 138,00 total
días horas

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

23 8,5 195,50 total
días horas

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

20 8,5 170,00 total
días horas

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

21 8,5 178,50 total
días horas

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

20 6 120,00 total
días horas

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

20 8,5 170,00 total
días horas

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

21 8,5 178,50 total
días horas

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

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

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

12 8,5 102,00 162,00 total

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

14 8,5 119,00 total
días horas

1749,00 jornada Conveni
1898,00 total jornada
132,00 22 días de vacaciones en jornada continua (verano)
17,00 2 días de vacaciones en jornada partida (invierno)
1749,00

* 15' bocadillo = tiempo efectivo trabajo
festivos
no laboral
6 horas 7,00 a 13,00 15' bocadillo (10,00 a 10,15)
8,5 horas 8,00 a 17,00 45' comida (15' bocadillo + 30' comida)
7 horas 8,00 a 16,00 45' comida (15' bocadillo + 30' comida)

Anexo 3**MEDIDAS PLANIFICADAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI****1. Cláusula general.**

La empresa garantiza la igualdad de trato y la no discriminación de las personas LGTBI en el acceso al empleo, la contratación, la clasificación profesional, la promoción, la formación, las condiciones de trabajo, la retribución, los permisos y el resto de derechos laborales, con referencia expresa a la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género y las características sexuales.

2. Acceso al empleo.

Los procesos de selección y contratación se ajustarán a criterios objetivos relacionados con la idoneidad para el puesto de trabajo. No podrán introducirse preguntas, criterios o prácticas discriminatorias por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales. La empresa informará de estas exigencias a las personas que intervengan en los procesos de selección.

3. Clasificación profesional, promoción y ascensos.

La clasificación profesional, la promoción y los ascensos se regirán por criterios objetivos y no discriminatorios, garantizando la igualdad de trato de las personas LGTBI y evitando cualquier discriminación directa o indirecta.

4. Formación, sensibilización y lenguaje.

La empresa difundirá el contenido de las presentes medidas y del protocolo previsto en el Anexo 4. Asimismo, promoverá acciones de información y formación en materia de igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI dirigidas a la plantilla, con especial atención al personal con funciones de mando, organización del trabajo, selección y recursos humanos. En la comunicación interna y externa se utilizará un lenguaje respetuoso con la diversidad.

5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

La empresa garantizará la protección frente a comportamientos LGTBI fóbicos y frente a cualquier actuación discriminatoria, especialmente mediante la aplicación del protocolo previsto en el Anexo 4.

6. Permisos y beneficios sociales.

Los permisos, beneficios sociales y demás derechos reconocidos por la normativa legal o convencional serán aplicables sin discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, atendiendo igualmente a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI.

7. Régimen disciplinario.

Las conductas que atenten contra la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales de las personas trabajadoras tendrán el tratamiento disciplinario previsto en el artículo 52 del presente Convenio.

8. Vigencia.

Las presentes medidas tendrán la misma vigencia que el Convenio y podrán ser revisadas cuando resulte necesario para su adaptación a la normativa aplicable o para asegurar su adecuación legal.



Anexo 4**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO O LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI****1. Declaración de principios.**

La empresa manifiesta su compromiso de no tolerar ninguna práctica discriminatoria, situación de acoso o violencia contra las personas LGTBI y de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con la dignidad, la igualdad y la no discriminación.

2. Ámbito de aplicación.

El presente protocolo será de aplicación a las personas que trabajan en la empresa, cualquiera que sea el vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También será de aplicación a quienes soliciten un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, a personas de empresas contratistas o proveedoras, a clientes y a visitas, entre otros.

3. Principios rectores y garantías.

El procedimiento se regirá por los principios de agilidad, diligencia, rapidez, respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas, confidencialidad, contradicción, protección suficiente frente a represalias y restitución de las condiciones laborales anteriores de la víctima cuando proceda y así lo solicite.

4. Inicio del procedimiento y órganos responsables.

La denuncia o queja podrá presentarse por la persona afectada o por quien esta autorice expresamente, de forma escrita, ante el Departamento de Recursos Humanos. Cuando la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, deberá constar su consentimiento expreso e informado para el inicio de las actuaciones. Recibida la denuncia, la empresa designará una comisión instructora para la tramitación del expediente, con participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

5. Medidas cautelares o preventivas.

Desde la recepción de la denuncia y durante la tramitación del procedimiento podrán adoptarse las medidas cautelares o preventivas que resulten necesarias para proteger a la persona afectada y evitar la continuidad de la conducta denunciada, sin que dichas medidas supongan perjuicio o menoscabo de sus condiciones laborales.

6. Instrucción e informe.

La comisión instructora realizará las actuaciones necesarias para la comprobación de los hechos, dando audiencia separada a las partes y pudiendo recabar las pruebas y testimonios que estime oportunos. El procedimiento deberá resolverse, con carácter general, en el plazo máximo de veinte días naturales desde la formalización de la denuncia, salvo que la investigación exija motivadamente una ampliación. Finalizada la instrucción, la comisión emitirá informe motivado en el que apreciará, en su caso, la existencia o inexistencia de indicios de acoso o violencia objeto del protocolo y propondrá las medidas que procedan.

7. Resolución.

A la vista del informe emitido, la empresa adoptará la resolución que corresponda y, en su caso, las medidas correctoras y disciplinarias procedentes, así como las medidas de protección que deban mantenerse en favor de la persona afectada. Si no se apreciaren indicios suficientes, se procederá al archivo del expediente.

8. Prohibición de represalias, seguimiento y revisión.

Queda expresamente prohibida cualquier represalia contra las personas que formulen denuncia o queja, comparezcan como testigos o colaboren en la investigación. El presente protocolo tendrá la misma vigencia que el Convenio y podrá ser revisado cuando resulte necesario para su adaptación legal o para mejorar su eficacia.



Anexo 5**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE CATÁSTROFES Y FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS****1. Objeto y ámbito de aplicación.**

El presente anexo tiene por objeto establecer medidas de prevención y actuación frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos que puedan afectar a la seguridad y salud de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del presente Convenio.

2. Identificación y evaluación de riesgos.

La empresa, en coordinación con el servicio de prevención de riesgos laborales, identificará y evaluará los riesgos específicos derivados de posibles catástrofes o fenómenos meteorológicos adversos, atendiendo a la ubicación del centro de trabajo, las actividades desarrolladas y las circunstancias estacionales o concurrentes.

3. Medidas de actuación.

Cuando existan alertas, recomendaciones, limitaciones o prohibiciones establecidas por las autoridades competentes, o concurra una situación de riesgo grave e inminente, la empresa adoptará las medidas organizativas y preventivas necesarias, incluyendo la adaptación o suspensión de la actividad cuando proceda, la limitación de desplazamientos y, cuando sea posible, la prestación de trabajo a distancia. En los supuestos legalmente previstos resultará de aplicación lo dispuesto en el artículo 37.3.g) del Estatuto de los Trabajadores y en la restante normativa aplicable.

4. Información, comunicación y coordinación.

La empresa informará a la plantilla y a la representación legal de las personas trabajadoras de las medidas de actuación previstas con motivo de la activación de alertas por catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, y coordinará sus actuaciones con las autoridades y servicios de emergencia competentes, así como con los planes de emergencia y autoprotección que resulten de aplicación.

5. Vigencia.

El presente anexo tendrá la misma vigencia que el Convenio y podrá revisarse cuando resulte necesario para su adaptación normativa o preventiva.





Anexo 6

MEDIDAS PARA PROMOVER LA MOVILIDAD SOSTENIBLE AL TRABAJO

1. Principio general.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan negociar y promover medidas orientadas a favorecer la movilidad sostenible al trabajo, de conformidad con lo previsto en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible.

2. Alcance de las medidas.

Las medidas podrán dirigirse, en función de las necesidades organizativas y de lo legalmente exigible, a impulsar el transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, la movilidad activa y la movilidad compartida o colaborativa, así como a prevenir los accidentes en los desplazamientos al trabajo.

3. Planes de movilidad sostenible al trabajo.

En aquellos centros de trabajo en los que resulte legalmente obligatorio disponer de un plan de movilidad sostenible al trabajo, la empresa procederá a su negociación y elaboración en los términos y plazos previstos en la normativa aplicable.

4. Vigencia.

El presente anexo tendrá la misma vigencia que el Convenio y podrá revisarse cuando resulte necesario para su adaptación a la normativa vigente.

