

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
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					

10 6 60,00
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
5	6					

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.