

Annex 1

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

CALENDARI PALMA 2025

GENER						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
6	7	8	9	10	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
dies hores

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
dies hores

JULIOL						
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
dies hores

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
dies hores

FEBRER						
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
dies hores

MAIG						
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
dies hores

AGOST						
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
dies hores

NOVEMBRE						
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
dies hores

MARÇ						
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
dies hores

JUNY						
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

SETEMBRE						
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

DESEMBRE						
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
dies hores

1749,00 jornada Conveni

1898,00 total jornada

132,00 22 dies de vacances en jornada continua (estiu)

17,00 2 dies de vacances en jornada partida (hivern)

1749,00

* 15' entrepà= temps efectiu treball

	festius
	no laboral
	6 hores
	8,5 hores
	7 hores

Annex 3

MESURES PLANIFICADES PER A LA IGUALTAT I NO-DISCRIMINACIÓ DE LES PERSONES LGTBI

1. Clàusula general

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

2. Accés a l'ocupació

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

3. Classificació professional, promoció i ascensos

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

4. Formació, sensibilització i llenguatge

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

5. Entorns laborals diversos, segurs i inclusius

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

6. Permisos i beneficis socials

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

7. Règim disciplinari

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

8. Vigència

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

Annex 4

PROTOCOL D'ACTUACIÓ PER A L'ATENCIÓ DE L'ASSETJAMENT O LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBI

1. Declaració de principis

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

2. Àmbit d'aplicació

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

3. Principis rectors i garanties

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

4. Inici del procediment i òrgans responsables

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

5. Mesures cautelars o preventives

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

6. Instrucció i informe

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

7. Resolució

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

8. Prohibició de represàlies, seguiment i revisió

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

Annex 5

PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT CATÀSTROFES I FENÒMENS METEOROLÒGICS ADVERSOS

1. Objecte i àmbit d'aplicació

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

2. Identificació i avaluació de riscos

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

3. Mesures d'actuació

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

4. Informació, comunicació i coordinació

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

5. Vigència

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

Annex 6

MESURES PER PROMOURE LA MOBILITAT SOSTENIBLE A LA FEINA

1. Principi general

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

2. Abast de les mesures

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

3. Plans de mobilitat sostenible a la feina

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

4. Vigència

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