

## **Secció III. Altres disposicions i actes administratius**

### **ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA**

### **CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL**

**1818** *Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu del sector de la construcció de les Illes Balears (codi de conveni 07000335011981)*

#### **Antecedents**

1. El 30 d'octubre de 2019, la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu del sector de la construcció de les Illes Balears acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El 19 de novembre, Eduardo López Ramos, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

#### **Fonaments de dret**

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dicta la següent

#### **Resolució**

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu del sector de la construcció de les Illes Balears en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Paritària i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar l'Acta en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 18 de febrer de 2020

**La directora general de Treball i Salut Laboral**

Virginia Abraham Orte

Per delegació del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball

(BOIB 97/2019)



**Assistents:**

Sr. Miguel Ángel Pardo, en representació de Construcció i Serveis de CCOO.

Sr. Francisco Lailla Felipe, en representació de Construcció i Serveis de CCOO.

Sra. Sonia Saavedra Ferreira, en representació de la Federació d'Indústries, Construcció i Agro d'UGT (FICA).

Sr. Roberto Serrano Herrero, en representació de la Federació d'Indústries, Construcció i Agro d'UGT (FICA).

Sr. Manuel Domingo García, en representació de l'Associació Empresarial de Promotors Immobiliaris de les Illes Balears.

Sra. Antonia Capó Parrilla, en representació de l'Associació de Mestres Pintors de les Illes Balears i de l'Associació Patronal de Guixaires-Escaiolistes de les Illes Balears.

Sra. Sandra Verger Rufián, en representació de l'Associació de Constructors de les Illes Balears.

Sr. Andrés Moll Linares, en representació de l'Associació de Constructors de les Illes Balears.

A Palma, el 30 d'octubre de 2019, es reuneixen les persones esmentades abans, en les seves respectives representacions, que constitueixen la Mesa Negociadora del Conveni col·lectiu del sector de la construcció de les Illes Balears, a fi de prosseguir-ne la negociació, i adopten els acords següents:

**Primer.** Aprovar el text del Conveni col·lectiu del sector de la construcció de les Illes Balears, amb vigència des de l'1 de gener i fins al 31 de desembre de 2019 i amb la taula salarial que s'hi adjunta com a annex I, que ja va ser acordada i publicada en el BOIB núm. 120, de 31 d'agost de 2019.

Per la representació de les organitzacions sindicals, que formen part de la Mesa Negociadora, i segons el que s'ha fixat en l'article 5 del text del Conveni col·lectiu del sector de la construcció de les Illes Balears, es posa de manifest la seva voluntat de denunciar el Conveni col·lectiu esmentat.

**Segon.** Aprovar el calendari laboral per a l'any 2020 en els termes que figuren en l'annex II, que s'adjunta a aquest document.

**Tercer.** Facultar el senyor Andrés Moll Linares perquè faci les gestions oportunes per al registre i la publicació d'aquest document amb els dos annexos que s'hi adjunten, i autoritzar l'autoritat laboral perquè en faci la traducció al català.

I, atès que no hi ha més assumptes per tractar, s'aixeca la sessió i els assistents signen aquest document, que constitueix l'acta de finalització amb acord de la negociació iniciada el passat 29 de novembre de 2018.

**Conveni col·lectiu del sector de la construcció de les Illes Balears**

**Article 1**

**Parts signatàries**

Subscriuen aquest Conveni col·lectiu, per la part empresarial, l'Associació de Constructors de les Illes Balears, l'Associació Empresarial de Promotors Immobiliaris de les Illes Balears (PROINBA), l'Associació Patronal de Guixaires-Escaiolistes de les Illes Balears, l'Associació de Mestres Pintors de les Illes Balears i, per la part social, UGT-FICA Federació d'Indústria, Construcció i Agro de les Illes Balears i la Federació de Construcció i Serveis de CCOO de les Illes Balears, que representen la majoria absoluta de les empreses i dels representants electius de les persones treballadores, respectivament, en els termes de l'article 88.1 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

**Article 2**

**Àmbit territorial i personal**

Queden obligades per les disposicions d'aquest Conveni col·lectiu totes les entitats, empreses i persones treballadores afectades per l'àmbit funcional del Conveni general del sector de la construcció que tinguin el centre de treball a la comunitat autònoma de les Illes Balears o hi hagin estat contractades.



### Article 3

#### Àmbit temporal i vigència

Aquest Conveni col·lectiu entra en vigor el dia 1 de gener de 2019, amb independència de la seva publicació en el BOIB, i acabarà el 31 de desembre de 2019, en els termes que estableix l'article 7 del VI Conveni general del sector de la construcció.

### Article 4

#### Legislació complementària

En tot el que no disposa aquest Conveni col·lectiu, cal ajustar-se al que disposen el VI Conveni general del sector de la construcció i altres disposicions vigents i d'aplicació a cada moment, d'acord amb el que preveu l'article 3.1 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

### Article 5

#### Denúncia del conveni

La denúncia d'aquest Conveni col·lectiu, i d'acord amb la vigència establerta en l'article 3, poden fer-la les associacions o federacions signatàries, davant l'altra part, amb una antelació de dos mesos a la data del venciment, i s'ha de comunicar posteriorment a l'autoritat laboral.

Una vegada produïda la denúncia, les parts signatàries s'obliguen a iniciar les negociacions, com a mínim un mes i mig abans de la data del venciment.

### Article 6

#### Compensació i absorció

Les millores voluntàries que tinguin concedides actualment les empreses poden ser absorbides per les que s'estableixen en aquest Conveni col·lectiu. En el cas que aquestes millores siguin superiors als augments convinguts, s'absorbiran només en la part que cobreixin els beneficis pactats en aquest Conveni. Aquestes millores han de ser avaluades globalment i en còmput anual.

Els augments de retribució que es puguin produir per disposició legal o reglamentària d'aplicació general només poden afectar les condicions pactades en aquest Conveni, quan considerades en còmput anual siguin superiors; en cas contrari, seran absorbides o compensades subsistint aquest Conveni en els seus propis termes i sense cap modificació.

### Article 7

#### Afiliació a la Seguretat Social

Una vegada que la persona treballadora sigui admesa en l'empresa, pot sol·licitar-ne, a partir del cinquè dia de la seva incorporació, una còpia o fotocòpia del comunicat d'alta a la Seguretat Social, degudament emplenat per la Tresoreria Territorial, i l'empresa està obligada a lliurar-la-hi en el termini dels altres cinc dies següents.

En el cas que la persona treballadora, amb contracte de treball subscrit, no hagi estat donada d'alta a la Seguretat Social, en el termini legal establert, pot instar directament la seva afiliació.

### Article 8

#### Pagament de salaris

El pagament dels salaris s'ha d'efectuar en la forma i manera que preveu l'article 51 del Conveni general del sector de la construcció i el pagament de la liquidació contractual s'ha de fer dins els deu dies naturals següents a l'extinció del contracte de treball, que l'origini.

### Article 9

#### Preavis per cessament o acabament de contracte

Les empreses estan obligades a comunicar al seu personal el cessament per acabament de contracte.

De la mateixa manera, les persones treballadores han de preavisar l'empresa, en cas de cessament voluntari, amb independència de la modalitat de la seva contractació. L'incompliment del preavis per alguna de les parts s'ha de sancionar amb un dia d'haver que s'ha de descomptar o augmentar en la liquidació, per cadascun dels dies de diferència amb els terminis que s'estableixen:

Personal tècnic	2 mesos
Administratius, empleats i subalterns	1 mes
Personal operari	2 setmanes



Per al contracte per a treball fix d'obra, en consideració al que preveu l'article 24.6 del Conveni general del sector de la construcció, el termini de preavis és de 15 dies naturals.

No regeix cap termini de preavis per al contracte de treball d'interinitat.

**Article 10**  
**Període de prova**

Es pot concertar per escrit un període de prova en els termes que disposa l'article 21 del Conveni general del sector de la construcció.

**Article 11**  
**Equiparació de categories**

Als xofers de 1a i de 2a se'ls han de respectar les categories d'oficial de 1a i de 2a, respectivament. Té la categoria d'oficial de 1a la persona treballadora que de manera habitual, a més del simple maneig de la botonera, el manteniment i la conservació de la grua (s'entén com a tal un mínim de 12 m), tengui coneixements elementals d'electricitat i mecànica, que li permetin localitzar i reparar les avaries més comunes de la màquina, independentment de prestar col·laboració directa al tècnic especialista en el muntatge, el desmuntatge i la reparació d'avaries de més envergadura, segons cada cas.

S'equiparen a aquest grup a totes les persones treballadores que feien aquestes funcions fins ara, i també aquelles a les quals a partir de l'entrada en vigor d'aquest Conveni les empreses els requereixin la posada en pràctica d'aquestes funcions.

Les persones treballadores que de manera habitual duguin a terme el maneig i la conservació de compressors, màquines de regates, formigoneres o qualsevol tipus de màquines no automàtiques tenen la categoria de peó especialitzat.

**Article 12**  
**Jornada laboral**

1. D'acord amb el que disposa l'article 68 del VI Conveni general del sector de la construcció, la jornada ordinària anual durant el període de vigència d'aquest Conveni és de 1.736 hores.

2. La jornada ordinària setmanal és de quaranta hores durant tota la vigència d'aquest Conveni.

3. Les empreses que, d'acord amb la representació legal de les persones treballadores, estableixin un calendari distribuïnt la jornada laboral pactada abans del dia 30 de gener de cada any en els centres estables i en les obres a fi de coordinar les activitats en l'empresa es regeixen per aquest. En aquest calendari s'han d'establir els dies laborables i les hores diàries, que no poden ser més de nou.

En absència de calendari pactat en els centres de treball en els terminis prevists s'ha d'observar el calendari establert en aquest Conveni.

4. En cada centre de treball l'empresa ha d'exposar en un lloc visible el calendari laboral pactat en el si de l'empresa o, si no n'hi ha, el que es pacta en aquest Conveni.

5. L'empresa ha de garantir el registre diari de jornada de les persones treballadores, que ha d'incloure l'horari concret d'inici i finalització de la jornada de treball.

Amb aquesta finalitat, l'empresa ha d'organitzar el registre diari de jornada de les persones treballadores a través de mitjans, com ara anotacions en paper amb signatura de la persona treballadora, aplicacions informàtiques, targetes d'identificació electrònica o qualsevol un altre mitjà o suport que acrediti la conformitat de la persona treballadora amb el registre efectuat.

Aquests mitjans han d'identificar de manera suficient els registres obligatoris que corresponguin a la presència de les persones treballadores en el centre de treball en cada dia laborable, festiu o no laborable, tenint en consideració les diferents modalitats possibles que tenen les empreses en relació amb l'establiment de les diferents fórmules de prestació del treball, entre d'altres, horari fix, jornada flexible, teletreball, jornada parcial, jornada reduïda, jornada partida, jornada continuada, jornada intensiva, etc.

Les persones treballadores han de fer ús dels mitjans organitzats per l'empresa a l'efecte de registre de jornada.

6. Es considera temps de treball efectiu, d'acord amb la Directiva 2003/88/CE i l'article 34.1 de l'Estatut dels treballadors, aquell en què la persona treballadora es troba a la disposició de l'empresari i en l'exercici efectiu de la seva activitat i les funcions per a les quals va ser contractada.



A fi de quantificar el temps de treball efectiu amb caràcter generalitzat, en el tauler d'anuncis de cada centre de treball en què figurei el corresponent calendari laboral i com a informació de l'empresa es poden recollir les pauses que, amb la consulta prèvia amb la representació legal de les persones treballadores, si n'hi ha, o amb les persones treballadores, no es considerin com a temps de treball efectiu.

7. Cada empresa ha d'implementar el seu propi registre diari de jornada respecte de les persones treballadores.

No obstant això, en els supòsits de subcontractació previ acord entre l'empresa contractista o principal i l'empresa subcontractista, aquesta última pot utilitzar els mitjans de registre diari de jornada de la contractista o principal, sempre que s'identifiqui cada persona treballadora i la seva respectiva empresa a l'efecte de poder deduir possibles responsabilitats en cas d'incompliment de l'obligació de registre diari de jornada.

Del possible acord d'utilització dels mitjans de registre de jornada de l'empresa principal pel subcontractista, se n'ha de donar compte a la representació legal de les persones treballadores d'ambdues empreses.

8. D'acord amb el que preveu l'article 34.9 de l'Estatut dels treballadors, els registres han de romandre a la disposició de les persones treballadores i dels seus representants legals perquè puguin consultar-los. Per això, es facilitarà la consulta a les persones treballadores respecte del seu propi registre quan aquestes ho considerin necessari, i també a la representació legal de les persones treballadores (evitant les dades d'identificació personal) dins el seu respectiu àmbit de competència (empresa o centre de treball) sempre que aquests ho sol·licitin de manera justificada, o bé quan hi hagi controvèrsies o diferències concretes en relació amb els registres d'alguna persona treballadora, i es pot fixar entre l'empresa i la representació esmentada, a l'efecte de racionalitzar la consulta, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball, terminis periòdics per a l'exercici d'aquest dret.

Els representants legals de les persones treballadores han de guardar l'oportuna reserva i protegir les dades consultades d'acord amb la normativa vigent de protecció de dades personals, i també amb el que estableixen l'article 64 i 65.2 de l'Estatut dels treballadors.

9. Tot això, sens perjudici de les opcions que, amb independència del que s'estableixi a través de la negociació col·lectiva, puguin complementar les empreses d'acord amb el que estableix el paràgraf segon de l'article 34.9 de l'Estatut dels treballadors.

Aquest article pot ser adequat, per la Comissió Negociadora d'aquest Conveni Col·lectiu, al text que publiqui el BOE de l'acord a què hagi arribat la Mesa Negociadora del VI Conveni general del sector de la construcció sobre aquest tema.

### **Article 13** **Salari base**

La quantia, en funció del que preveu l'article 52 del Conveni general del sector de la construcció, per al període comprès entre l'1 de gener i el 31 de desembre, tots dos de 2019, és la fixada com a tal en la taula salarial, que figura com a annex I d'aquest Conveni col·lectiu i que va ser publicada en el BOIB de 31 d'agost de 2019.

Les parts signatàries fan constar que, al seu moment, van acordar unificar sota el concepte de salari base els llavors anomenats salari base, plus de compensació per falta d'antiguitat i participació en beneficis.

### **Article 14** **Gratificacions extraordinàries**

En aplicació de l'article 56 del Conveni general del sector de la construcció, s'estableixen dues pagues extraordinàries de 30 dies cadascuna, la meritació de les quals abasta, per a la de juny, des de l'1 de gener fins al 30 de juny i, per a la de desembre, des de l'1 de juliol fins al 31 de desembre, que s'han d'abonar els mesos de juny i desembre abans dels dies 30 i 20 de cadascun, respectivament, en la quantia que figura en la taula salarial, recollida com a annex I d'aquest Conveni col·lectiu i que va ser publicada en el BOIB de 31 d'agost de 2019.

L'import de les pagues extraordinàries, d'acord amb el que preveu l'article 57 del Conveni general del sector de la construcció, i per als nous contractes, no es pot abonar mensualment mitjançant el prorrateig mensual d'aquestes, i es prohibeix, per tant, el pacte per salari global.

### **Article 15** **Plus extrasalarial**

Amb la finalitat de compensar les despeses que es produeixen a les persones treballadores per acudir als seus llocs de treball, tenint en compte la seva mobilitat, que constitueix una característica d'aquest sector, i sigui quina sigui la distància que s'hagi de recórrer, s'estableix aquest plus extrasalarial en la quantia de 2,55 euros per dia efectiu de treball, per a totes les categories indicades en la taula salarial d'aquest Conveni col·lectiu.

#### **Article 16**

##### **Plus per desgast d'eines**

Les persones treballadores que aportin les eines necessàries per a la realització del seu treball han de percebre, com a compensació econòmica, la suma de 6,86 euros per mes treballat o, si escau, la part proporcional en funció dels dies treballats durant el mes.

Les empreses han de tenir a la disposició de les persones treballadores que aportin les seves pròpies eines un lloc que de comú acord amb aquestes sigui idoni per conservar-les. Un cop complert aquest requisit, s'eximeix les empreses de tota responsabilitat que derivi del dipòsit de les eines.

#### **Article 17**

##### **Plus de peces de treball**

La persona treballadora contractada per un període superior a tres mesos i inferior a sis mesos té dret a percebre, durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu i una vegada superat el període de prova, la suma de 30,35 euros, com a compensació pel concepte indicat. De la mateixa manera, la persona treballadora contractada per un període superior a sis mesos i fixa de plantilla ha de percebre com a compensació per aquest concepte i durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu la suma de 60,81 euros. Aquesta quantitat s'ha d'abonar el mes de maig o octubre.

#### **Article 18**

##### **Plus de desplaçament o dietes**

A l'efecte del que preveu el capítol desè del Conveni general del sector de la construcció, i amb vigència des de la data de publicació d'aquest Conveni col·lectiu en el BOIB, la quantia de la mitja dieta s'estableix en 10 euros i la dieta completa en 30,08 euros. Quan l'empresari organitzi i costegi la manutenció i l'allotjament del personal desplaçat, sempre que compleixi les condicions exigibles i suficients, només ha de satisfer el 20 % de la dieta completa. Aquests imports tenen vigència des de la data de publicació en el BOIB d'aquest Conveni col·lectiu.

En concepte de despeses de locomoció, d'acord amb el que preveu l'article 83 del Conveni general del sector de la construcció i per al supòsit que la persona treballadora s'hagi de desplaçar amb vehicle propi, l'empresa l'ha de compensar amb la suma de 0,25 cèntims d'euro per quilòmetre de recorregut. En el cas que el preu del combustible sigui objecte de variació, la Comissió Paritària ha de decidir els criteris que s'han de seguir per a l'aplicació d'aquesta variació. L'import esmentat té vigència des de la data de publicació en el BOIB d'aquest Conveni col·lectiu.

A l'efecte de la mobilitat geogràfica prevista en el capítol desè del Conveni general del sector de la construcció, s'entén per centre de treball de partida, per als fixos d'empresa, eventuais i formants, el situat a la localitat en què estigui ubicat el domicili social de l'empresa, i per als fixos d'obra el situat a l'obra per a la qual han estat contractats. En cas de desplaçament, l'empresa ha de fer-se càrrec de totes les despeses que se'n derivin.

#### **Article 19**

##### **Vacances anuals**

Totes les persones treballadores afectades per aquest Conveni col·lectiu, i d'acord amb el que preveu l'article 72 del Conveni general del sector de la construcció, tenen dret a 30 dies naturals o 22 dies laborals de vacances per any de servei, les quals s'han d'abonar en la quantia que figura en la taula salarial d'aquest text. Abans d'acabar el mes de maig de cada any, la direcció de l'empresa ha de negociar amb els representants legals el calendari per al gaudi de les vacances anuals. En tot cas, la persona treballadora ha de conèixer amb dos mesos d'antelació la data de gaudi de les seves vacances anuals.

#### **Article 20**

##### **Visites al consultori mèdic**

A les persones treballadores que necessitin acudir al consultori mèdic se'ls han d'abonar els salaris corresponents a les hores que hagin necessitat per a la consulta, sobre la base de la columna I de les taules salarials d'aquest Conveni col·lectiu, sempre que els horaris de consulta coincideixin amb hores de treball i compleixin el requisit de la presentació del comunicat que els serà facilitat per l'empresa i signat pel facultatiu de la Seguretat Social.

El límit màxim d'hores anual a què es refereix el paràgraf primer d'aquest article és de vuit hores.



#### **Article 21**

##### **Remuneració anual**

La remuneració anual per a l'any 2019 en funció de la jornada anual de 1.736 hores de treball efectiu és per a cada categoria professional la que figura en la taula salarial de l'annex I d'aquest Conveni, a més del plus extrasalarial pel nombre de dies treballats.

#### **Article 22**

##### **Vinculació a la totalitat**

En el cas que l'autoritat laboral, en ús de les seves facultats, estimi que algun dels articles o part d'aquest Conveni col·lectiu conculca la legalitat vigent o lesiona greument l'interès de tercers, aquest article o part del Conveni col·lectiu quedarà sense efectivitat fins que les parts signatàries el reconsiderin. Si aquest article és de repercussió econòmica, s'ha de revisar el contingut íntegre del Conveni col·lectiu.

#### **Article 23**

##### **Repercussió en preus**

L'aplicació de les millores econòmiques d'aquest Conveni col·lectiu té repercussió en els preus. Aquesta repercussió ha de ser la que correspongui a l'increment que es produeixi en els costos de producció, fins i tot en els contractes en vigor.

#### **Article 24**

##### **Clàusula de productivitat**

D'acord amb el que disposa l'article 37 del Conveni general del sector de la construcció, es declaren expressament vigents els rendiments normals inclosos en les taules de rendiments homologats per l'autoritat laboral, publicades en l'annex al BOP de 3 de juliol de 1979, i també la normativa que per a la millor aplicació i control de les taules de rendiments esmentades abans va ser aprovada per les centrals sindicals i les organitzacions patronals en data 18 de novembre de 1981 i que es van publicar en els BOP de 30 de juny i de 2 de juliol de 1983.

#### **Article 25**

##### **Indemnitzacions**

1. S'estableixen les indemnitzacions següents per a totes les persones treballadores afectades per aquest Conveni col·lectiu:
  - a. En cas de mort derivada de malaltia comuna o accident no laboral, l'import d'una mensualitat de tots els conceptes de les taules salarials d'aquest Conveni col·lectiu.
  - b. En cas de mort, incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa, derivades d'accident de treball o malaltia professional, és de 47.000 euros.
  - c. En cas d'incapacitat permanent total derivada d'accident de treball o malaltia professional, és de 28.000 euros.
2. Excepte designació expressa de beneficiaris per la persona treballadora afectada, la indemnització es farà efectiva a aquesta o, en cas de defunció, als hereus legals de la persona treballadora.
3. Les indemnitzacions previstes en els apartats *b)* i *c)* d'aquest article s'han de considerar a compte de qualssevol altres quantitats que puguin ser reconegudes com a conseqüència de la declaració de la responsabilitat civil de l'empresa per l'ocurrència d'alguna de les contingències previstes en aquest article, i s'han de deduir d'aquestes en tot cas, tenint en compte la naturalesa civil que tenen i que ambdues parts li reconeixen.
4. A l'efecte d'acreditar el dret a les indemnitzacions aquí pactades es considera com a data del fet causant aquella en la qual es produeix l'accident de treball o la causa determinant de la malaltia professional.

#### **Article 26**

##### **Comissió Paritària**

Es constitueix la Comissió Paritària, composta per quatre representants de les organitzacions empresarials i quatre de les centrals sindicals, signants d'aquest Conveni col·lectiu, nomenats per les seves respectives organitzacions, les funcions de la qual, a més de les establertes en els articles concrets, són:

- a. La interpretació i vigilància dels pactes en aquest Conveni col·lectiu. En aquest ordre, les parts signatàries, abans d'acudir a la jurisdicció social o a l'Administració laboral, han de remetre a la Comissió Paritària, perquè posteriorment els resolgui, els assumptes que afecten les empreses i/o les persones treballadores incloses en l'àmbit territorial i personal d'aquest Conveni col·lectiu i que dimanen de l'aplicació d'aquest.



b. La intervenció obligada en els processos de conflictes laborals col·lectius, i ha d'emetre l'informe corresponent.

El domicili de la Comissió Paritària està situat a la seu del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (av. del Comte de Sallent, 11, 2n, Palma).

#### **Article 27**

##### **Comissió Paritària de Seguretat i Salut**

Es constitueix la Comissió Paritària de Seguretat i Salut del Sector de la Construcció, integrada per quatre membres representants de les organitzacions empresarials i per uns altres quatre de les centrals sindicals, signants d'aquest Conveni col·lectiu, les funcions de la qual són:

Desenvolupar els plans o les resolucions de la Comissió de Seguretat i Higiene estatal.

Sol·licitar del Ministeri de Treball i del Govern de la CAIB el reconeixement oficial com a interlocutor social sectorial en matèria de seguretat i higiene, tant en l'aspecte legislatiu com en el desenvolupament de plans i mesures formatives.

Estudiar i acordar els mecanismes oportuns de coordinació de la formació a la CAIB en matèria de sinistralitat en el sector.

Promoure totes les mesures que consideri tendents a millorar la situació del sector en aquesta matèria, tenint com a objectiu fonamental estendre la preocupació per la seguretat en tots els nivells, fomentant campanyes de mentalització, etc.

Emprendre les gestions necessàries per obtenir els mitjans que li permetin desenvolupar les seves funcions amb l'eficàcia adequada.

Totes les altres funcions que acordi la mateixa Comissió atribuir-se, encaminades a les seves finalitats.

#### **Article 28**

##### **Comissió Paritària de Formació Professional**

S'acorda constituir la Comissió Sectorial de Formació Professional, integrada per quatre membres de les organitzacions empresarials i per uns altres quatre de les centrals sindicals, signants d'aquest Conveni col·lectiu, les funcions de la qual són:

- a. Intervenir en les discrepàncies que puguin sorgir entre les empreses i la representació legal de les persones treballadores respecte del contingut del pla de formació elaborat per una empresa, sempre que aquesta o la representació de les persones treballadores així ho requereixi.
- b. Emetre informes sobre la seva iniciativa o en aquells casos en què se sol·liciti respecte dels temes de la seva competència.
- c. Proposar criteris orientatius per a la configuració de programes formatius que ha de desenvolupar la Fundació Laboral de la Construcció a les Illes Balears.
- d. Totes les que siguin necessàries per desenvolupar les activitats i funcions assignades.

#### **Article 29**

##### **Formació contínua**

Per a les persones treballadores que assisteixin a accions formatives presencials, corresponents a les convocatòries de la Fundació Tripartida per a la Formació en l'Ocupació durant la vigència d'aquest Conveni, gestionades per la Fundació Laboral de la Construcció, el 50 % de les hores que necessiti aquesta acció ha de ser dins la jornada laboral, o s'han de deduir d'aquesta en aquest percentatge, sempre que es donin les condicions següents:

- a. L'empresa pot denegar l'assistència d'una persona treballadora a una acció formativa, mitjançant una resolució motivada per raons tècniques, organitzatives o de producció. En cas de denegació, la persona treballadora pot recórrer davant el Consell Territorial de la FLC de les Illes Balears.
- b. Les persones treballadores que poden assistir a les accions formatives previstes en aquest article no han de superar anualment el 10 % de les plantilles, ni, en els centres de treball amb menys de deu persones treballadores, n'hi pot concórrer més d'un.
- c. El 50 % de les hores a càrrec de l'empresa suposa un màxim anual de 20 hores per persona treballadora, que es poden distribuir en una o diverses accions formatives.
- d. La persona treballadora sol·licitant ha d'haver superat el període de prova i tenir, en tot cas, una antiguitat mínima d'un mes a l'empresa.



- e. Durant les hores formatives a càrrec de l'empresa la persona treballadora té dret al salari que li correspondria com si estigués treballant en jornada ordinària.
- f. La persona treballadora ha d'acreditar davant l'empresa l'assistència a l'acció formativa corresponent.
- g. Els permisos individuals de formació, recollits en el IV Acord nacional de formació, es regeixen pel que s'hi disposa.

### **Article 30**

#### **Hores extraordinàries**

Les hores extraordinàries, en tot cas i per la seva naturalesa, són voluntàries d'acord amb les disposicions vigents, excepte les que depenguin de força major.

La realització d'hores extraordinàries requereix la petició escrita i el consentiment exprés i previ per part de l'empresa i l'acceptació expressa per part de la persona treballadora.

Aquest apartat pot ser adequat, per la Comissió Negociadora d'aquest Conveni Col·lectiu, al text que publiqui el BOE de l'acord a què hagi arribat la Mesa Negociadora del VI Conveni general del sector de la construcció sobre aquest tema.

Es consideren hores extraordinàries, a més de les que depenguin de força major, les motivades per comandes o puntes de producció, absències imprevistes, canvi de torn i pèrdua o deterioració de la producció, o per qualsevol circumstància que alteri el procés normal de producció.

El nombre d'hores extraordinàries que faci cada treballador, excepte en els supòsits de força major, no pot excedir de 80 l'any.

### **Article 31**

#### **Solució extrajudicial de conflictes laborals**

Les parts signatàries d'aquest Conveni col·lectiu assumeixen el contingut íntegre del II Acord interprofessional sobre la renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), publicat en el BOIB de 3 de febrer de 2005, i del Reglament d'aplicació, amb l'abast que s'hi preveu.

### **Article 32**

#### **Complement en cas d'hospitalització**

D'acord amb el que preveu l'article 66 del VI Conveni general del sector de la construcció, i amb independència de les prestacions a càrrec de l'entitat gestora per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna i professional, accident laboral o no laboral, i només per als casos que sigui necessària l'hospitalització, les empreses han d'abonar un complement que, sumat a les prestacions reglamentàries, garanteixi el 100 % del salari base i plusos salarials establerts en aquest Conveni col·lectiu durant l'hospitalització esmentada i els seixanta dies següents, sempre que continuï la situació d'incapacitat temporal.

### **Article 33**

#### **Igualtat d'oportunitats i no-discriminació**

1. Les parts signatàries d'aquest Conveni, conscients de la necessitat de continuar avançant en la igualtat de dones i homes en l'àmbit laboral, i incidir en la igualtat de tracte i no-discriminació de gènere, com també en l'eliminació d'estereotips, fomentant el valor igual d'homes i dones en tots els àmbits, es comprometen a adoptar les mesures que s'estimin necessàries i acorden dur a terme diferents actuacions sobre la base dels principis següents:

- a. Promoure l'aplicació efectiva de la igualtat d'oportunitats en l'empresa quant a l'accés a l'ocupació, a la formació, a la promoció i en les condicions de treball.
- b. Prevenir, detectar i erradicar qualsevol manifestació de discriminació, directa o indirecta.
- c. Identificar conjuntament línies d'actuació i impulsar i desenvolupar accions concretes en aquesta matèria.
- d. Impulsar una presència equilibrada de la dona en els àmbits de l'empresa.

2. El sector de la construcció i obres públiques, materialitzant el seu compromís i constant preocupació per la completa aplicació de les polítiques d'igualtat, considera que en el cas d'empreses de més de cent persones treballadores les mesures d'igualtat s'han d'adreçar a l'elaboració i l'aplicació d'un pla d'igualtat.



En aplicació del que estableix l'article 1 del Reial decret llei, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i, tret que per una normativa posterior s'estableixi el contrari, a partir del 8 de març de 2022, l'obligació d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat serà aplicable a empreses de més de cinquanta persones treballadores.

3. Els plans d'igualtat han de contenir un conjunt ordenat de mesures avaluables adreçades a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ, s'ha d'elaborar un diagnòstic negociat, si escau, amb la representació legal de les persones treballadores, que ha de contenir almenys les matèries següents:

- a. Procés de selecció i contractació.
- b. Classificació professional.
- c. Formació.
- d. Promoció professional.
- e. Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
- f. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g. Infrarepresentació femenina.
- h. Retribucions.
- i. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

L'elaboració del diagnòstic s'ha de fer en el si de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat; per fer-ho, la direcció de l'empresa ha de facilitar totes les dades i la informació necessària per elaborar-lo en relació amb les matèries enumerades en aquest apartat.

4. Els plans d'igualtat han d'incloure la totalitat d'una empresa, sens perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

5. Les empreses estan obligades a inscriure els seus plans d'igualtat en el Registre de Plans d'Igualtat de les Empreses, en el moment que reglamentàriament s'estableixi.

#### **Disposició final primera**

*Són nuls els acords que estableixin condicions de treball, siguin econòmiques o bé regulin l'ingrés en el treball, subscrits o assolits per organitzacions alienes a les previstes en l'article 1 d'aquest Conveni col·lectiu.*

### ANNEX I TAULA SALARIAL 2019

GRUPS PROFESSIONALS	NIVELLS RETRIBUTIUS	CATEGORIA PROFESSIONAL	SALARI BASE MENSUAL	GRATIFICACIONS I VACANCES	SALARI ANUAL
		A) PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR			
7	II	Arquitecte i enginyer superiors, metge	3.639,00	3.707,87	51.152,57
		B) PERSONAL TÈCNIC MITJÀ			
		Arquitecte i enginyers tècnics, tècnic titulat de topografia,			
6	III	graduat social	2.827,25	2.880,74	39.742,01
6	III	Ajudant tècnic sanitari	2.189,00	2.226,33	30.757,98
		C) PERSONAL TÈCNIC NO TITULAT			
5	IV	Ajudant d'obra	2.382,16	2.427,27	33.485,57
5	IV	Encarregat general	2.228,15	2.270,38	31.320,79
5	V	Delineant superior i projectista	1.931,33	1.968,00	27.148,60
		Delineant de 1a o pràctic			
4	VI	de topografia de 1a	1.762,03	1.795,37	24.768,47
		Delineant de 2a o pràctic			





GRUPS PROFESSIONALS	NIVELLS RETRIBUTIUS	CATEGORIA PROFESSIONAL	SALARI BASE MENSUAL	GRATIFICACIONS I VACANCES	SALARI ANUAL
4	VII	de topografia de 2a	1.639,92	1.670,93	23.051,86
		D) ADMINISTRATIUS			
6	III	Cap de 1a	2.284,19	2.336,78	32.136,47
5	V	Cap de 2a	2.161,02	2.201,91	30.376,99
4	VI	Oficial de 1a	1.810,48	1.844,78	25.449,63
4	VIII	Oficial de 2a	1.639,92	1.670,93	23.051,86
3	IX	Auxiliar	1.202,64	1.225,39	16.905,27
1		Telefonista	1.195,48	1.218,15	16.804,73
		I) SUBALTERNES			
2		Conserge i cobrador	1.236,07	1.259,50	17.375,25
1		Ordenança	1.195,30	1.218,81	16.804,73
		F) ADMINISTRATIUS D'OBRA	<b>DIARI</b>		
3		Auxiliar, tècnic, administratiu d'obra	44,79	1.368,72	19.109,30
3		Llister	43,45	1.327,47	18.536,83
		G) OPERARIS			
4	V	Encarregat d'obra	63,48	1.939,57	27.083,44
4	VII	Encarregat de taller, contramestre, capatàs	55,19	1.687,52	23.552,75
		Cap d'equip	54,94	1.679,94	23.444,35
4	VIII	Oficial de 1a	49,96	1.527,09	21.317,66
3	IX	Oficial de 2a	44,26	1.352,94	18.887,27
2	X	Ajudant (oficial de 3a)	42,88	1.311,56	18.300,71
2	XI	Peó especialista	41,47	1.267,19	17.694,90
1	XII	Peó	40,06	1.224,18	17.093,15
2	X	Vigilant	42,77	1.312,47	18.265,76
1	XII	Netejador	37,61	1.149,39	16.047,52

Taula salarial publicada en el BOIB núm. 120, de 31 d'agost de 2019



