

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

861

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 per a l'any 2020 (codi de conveni 07000335011981)

Antecedents

1. El 28 d'octubre de 2020, 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 per a l'any 2020.
2. El 4 de novembre, Francisca Alba Ramón, 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 per a l'any 2020 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, 9 de desembre 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:

UGT-FICA-BALEARS

Sonia Saavedra Ferreira, amb DNI núm. 091XXXXX-B

Roberto Serrano Herrero, amb DNI núm. 089XXXXX-M

CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS CCOO

Miguel A. Pardo Bergas, amb DNI núm. 430XXXXX-S

Francisco Lahilla Felipe, amb DNI núm. 180XXXXX-A

ASOCIACIÓN DE CONSTRUCTORES DE BALEARES

Sandra Verger Rufián, amb DNI núm. 373XXXXX-X

Andrés Moll Linares, amb DNI núm. 413XXXXX-J

ASOCIACIÓN PATRONAL DE YESEROS-ESCAVOLISTAS DE BALEARES

ASOCIACIÓN DE MAESTROS PINTORES DE BALEARES

Antonia Capó Parrilla, amb DNI núm. 430XXXXX-G

ASOCIACIÓN EMPRESARIAL DE PROMOTORES INMOBILIARIOS DE BALEARES

Manuel Domingo García, amb DNI núm. 73XXXXX0-K

A Palma, el 28 d'octubre de 2020, es reuneixen les persones abans relacionades, en les representacions corresponents, a l'efecte de constituir la Mesa Negociadora del Conveni col·lectiu del sector de la construcció de les Illes Balears, a fi d'iniciar la negociació del Conveni i, si escau, aconseguir acords.

Acords

1. Constituir la Mesa de Negociació del Conveni col·lectiu del sector de la construcció de les Illes Balears, que ha d'estar integrada per les persones i representacions abans relacionades.
2. Reunir en aquest acte la Comissió Negociadora abans constituïda i 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, ambdues dates de 2020, i la taula salarial que s'adjunta al Conveni com a annex 1, que ja va ser acordada i publicada en el BOIB núm. 120, de 31 d'agost de 2019.
3. Aprovar el calendari laboral per a 2021 en els termes que figuren en l'annex 2 que s'adjunta a aquest document.
4. Facultar Andrés Moll Linares perquè realitzi les gestions oportunes per al registre i la publicació d'aquest document amb el text del Conveni col·lectiu del sector de la construcció de les Illes Balears i els dos annexos, i autoritzar l'autoritat laboral perquè dugui a terme la traducció al català del Conveni.

I, no havent-hi més assumptes per tractar, s'aixeca la sessió i els assistents signen aquest document, que constitueix acta de finalització amb acord de la negociació iniciada en aquest mateix dia.

Conveni col·lectiu del sector de la construcció de la CAIB

Article 1

Parts signatàries

Subscriuen aquest Conveni col·lectiu, per la part empresarial, l'Asociación de Constructores de Baleares, l'Asociación Empresarial de Promotores Inmobiliarios de Baleares (PROINBA), l'Asociación Patronal de Yeseros-Escayolistas de Baleares, l'Asociación de Maestros Pintores de Baleares 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 dels treballadors, respectivament, en els termes de l'article 88.1 del TR de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Article 2

Àmbit territorial i personal

S'obliguen, per les disposicions d'aquest Conveni col·lectiu, totes les entitats, empreses i treballadors afectats 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 hagin estat contractats per la comunitat.

Article 3

Àmbit temporal i vigència

Aquest Conveni col·lectiu entra en vigor l'1 de gener de 2020, amb independència de la publicació en el BOCAIB i finalitza el 31 de desembre de 2020, en els termes que estableix l'article 7 del VI Conveni general del sector de la construcció.

Article 4

Legislació complementària

En tot allò que no es disposa en aquest Conveni col·lectiu s'ha d'estar al que es disposa en el VI Conveni general del sector de la construcció i altres disposicions vigents i d'aplicació en cada moment, a tenor de l'article 3.1 del TR de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Article 5

Denúncia del Conveni

Les associacions o federacions signatàries, davant l'altra part, poden denunciar el Conveni col·lectiu, d'acord amb l'article 3, amb una antelació de dos mesos a la data del venciment de la vigència, amb posterior comunicació 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 d'aquesta.

Article 6

Compensació i absorció

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

Els augments de retribució que puguin produir-se per disposició legal o reglamentària de general aplicació només poden afectar les condicions pactades en aquest Conveni, si, considerades en còmput anual, són superiors. En cas contrari, han de ser absorbides o compensades, i subsisteix aquest Conveni en els seus termes i sense cap modificació.

Article 7

Afiliació a la Seguretat Social

Una vegada que el treballador sigui admès en l'empresa, pot sol·licitar d'aquesta, a partir del cinquè dia a aquell en què s'hagi incorporat, una còpia o fotocòpia del comunicat d'alta en la Seguretat Social, degudament emplenat per la Tresoreria Territorial, i l'empresa resta obligada a lliurar-li en el termini dels cinc dies següents.

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

Article 8

Pagament de salaris

El pagament dels salaris s'ha de fer en la forma prevista en l'article 51 del Conveni general del sector de la construcció i el pagament de la liquidació contractual ha de fer-se en els deu dies naturals següents a l'extinció del contracte de treball que l'origina.

Article 9

Preavis per cessament o acabament de contracte

Les empreses s'obliguen a comunicar al seu personal el cessament per acabament de contracte.

Per al contracte per a treball fix d'obra, d'acord amb l'article 24.6 del Conveni general del sector de la construcció, el termini de preavis ha de ser de quinze dies naturals.



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

Igualment, els treballadors han de preavisar l'empresa, en cas de cessament voluntari, amb independència de la modalitat de contractació, en els terminis que s'estableixen a continuació:

- Personal tècnic, dos mesos
- Administratius, empleats i subalterns, un mes
- Personal operari, dues setmanes

L'incompliment del preavis per alguna de les parts ha de ser sancionat amb un dia d'haver, que s'ha de descomptar o augmentar en la liquidació per cadascun dels dies de diferència.

Article 10

Període de prova

Pot concertar-se 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 primera i de segona, se'ls han de respectar les categories d'oficial de primera i de segona, respectivament. Té la categoria d'oficial de primera el treballador que de manera habitual, a més del simple maneig de la botonera, el manteniment i la conservació de la grua (s'entén amb un mínim de 12 m), té coneixements elementals d'electricitat i mecànica que li permeten 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'han d'equiparar a aquest grup tots aquells treballadors que realitzaven aquestes funcions fins ara, com també aquells als quals, a partir de l'entrada en vigor d'aquest Conveni, les empreses els requereixen la posada en pràctica d'aquestes funcions.

Els treballadors que de manera habitual duen 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. A tenor del que es disposa en 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 ha de ser de quaranta hores durant tota la vigència del Conveni.
3. Les empreses que, d'acord amb la representació legal de les persones treballadores, estableixin un calendari per distribuir la jornada laboral pactada abans del dia 30 de gener de cada any als centres estables i a les obres, a fi de coordinar les activitats en l'empresa, s'han de regir per aquest. En aquest calendari s'han d'establir els dies feiners 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. A cada centre de treball, l'empresa hi ha d'exposar, en lloc visible, el calendari laboral pactat en el si de l'empresa o, en defecte d'això, el pactat en aquest Conveni.
5. L'empresa ha de garantir el registre diari de jornada dels treballadors, que ha d'incloure l'horari concret d'inici i acabament de la jornada de treball.

Amb aquesta finalitat, l'empresa ha d'organitzar el registre diari de jornada dels seus treballadors per mitjans com ara anotacions en paper amb signatura del treballador, aplicacions informàtiques, targetes d'identificació electrònica o qualsevol altre mitjà o suport que acrediti la conformitat del treballador amb el registre efectuat.

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

Els treballadors 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 el treballador es troba a disposició de l'empresari i en l'exercici efectiu de l'activitat i les funcions per les quals va ser contractat.

A fi de quantificar el temps de feina efectiva, amb caràcter generalitzat, al tauler d'anuncis de cada centre de treball on figure el corresponent calendari laboral, com a informació de l'empresa, es poden recollir les pauses que, després de la consulta prèvia amb la representació legal dels treballadors, si n'hi ha, o amb els treballadors mateixos, no es consideren temps de feina efectiva.

7. Cada empresa ha d'implementar el propi registre diari de jornada respecte dels seus treballadors.

No obstant això, en els supòsits de subcontractació, després de l'acord entre l'empresa contractista o principal i l'empresa subcontractista, aquesta darrera pot utilitzar els mitjans de registre diari de jornada de la contractista o principal, sempre que s'identifiqui cada treballador i a l'empresa corresponent, 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 retre compte a la representació legal dels treballadors d'ambdues empreses.

8. D'acord amb l'article 34.9 de l'Estatut dels treballadors, els registres han de romandre a disposició dels treballadors i dels seus representants legals perquè els puguin consultar. Per això, se n'ha de facilitar la consulta als treballadors respecte del propi registre, quan ho considerin necessari, com també a la representació legal dels treballadors (evitant les dades d'identificació personal) en el respectiu àmbit de competència (empresa o centre de treball), sempre que aquests ho sol·licitin de manera justificada o si hi ha controvèrsies o diferències concretes amb relació als registres d'algun treballador. Es poden fixar, entre l'empresa i l'esmentada representació, a l'efecte de racionalitzar-ne la consulta, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball, terminis periòdics per a l'exercici d'aquest dret.

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

9. Tot l'anterior, sense perjudici de les opcions que, amb independència de l'establert a través de la negociació col·lectiva, puguin complementar les empreses d'acord al fixat en el paràgraf segon de l'article 34.9 de l'Estatut dels treballadors.

Article 13

Salari base

La quantia, en funció del que estableix 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 2020, és la fixada com a tal en la taula salarial que figura com a annex 1 d'aquest Conveni col·lectiu, que va ser publicada en el BOIB de 31 d'agost de 2019.

Les parts signatàries fan constar que, en el seu moment, van acordar unificar, sota el concepte de salari base, els antany denominats salari base, plus de compensació per manca 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 trenta 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 en els mesos de juny i desembre, abans dels dies 30 i 20 de cadascun d'aquests, respectivament, en la quantia que figura en la taula salarial recollida com a annex 1 d'aquest Conveni col·lectiu, que va ser publicada en el BOIB de 31 d'agost de 2019.

L'import de les pagues extraordinàries, a tenor de l'article 57 del Conveni general del sector de la construcció, per als nous contractes, no pot abonar-se mensualment mitjançant el prorratge mensual de les pagues i es prohibeix, per tant, el pacte per salari global.

Article 15

Plus extrasalarial

Amb la finalitat de compensar les despeses que es produeixen per als treballadors per acudir als seus llocs de feina, tenint en compte la mobilitat d'aquests, que constitueix una característica d'aquest sector, qualsevol que sigui la distància per recórrer, s'estableix aquest plus extrasalarial en la quantia de 2,61 euros per dia efectiu de treball per a totes les categories assenyalades en la taula salarial d'aquest Conveni col·lectiu.



Article 16

Plus per desgast d'eines

Els treballadors que aportin les eines necessàries per a la realització del seu treball han de percebre, com a compensació econòmica, la suma de 7,01 euros per mes treballat o, si escau, la part proporcional en funció dels dies treballats durant el mes.

Les empreses han de tenir a disposició dels treballadors que aportin les seves eines un lloc que, de comú acord amb ells, resulti idoni per a la conservació de les eines. Complert aquest requisit, s'eximeix les empreses de tota responsabilitat que derivi del dipòsit de les eines.

Article 17

Plus de peces de treball

El treballador contractat per un període superior a tres mesos i inferior a sis mesos té dret a percebre, durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu, una vegada superat el període de prova, la suma de 31,03 euros, com a compensació pel concepte indicat. De la mateixa manera, el treballador contractat per un període superior a sis mesos i fix de plantilla ha de percebre com a compensació per aquest concepte i durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu la suma de 62,18 euros. Aquesta quantitat s'ha d'abonar en el mes de maig o octubre.

Article 18

Plus de desplaçament o dietes

A l'efecte del que es preveu en el capítol desè del Conveni general del sector de la construcció, 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 de la dieta completa, en 30,08 euros. Si l'empresari organitza i sufraga la manutenció i l'allotjament del personal desplaçat, sempre que tenguin les condicions exigibles i suficients, solament 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, a tenor de l'article 83 del Conveni general del sector de la construcció, en el supòsit que el treballador hagi de desplaçar-se 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. Aquest import 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 en la localitat en què estigui situat el domicili social de l'empresa, i, per als fixos d'obra, el situat en l'obra per la qual han estat contractats. En cas de desplaçament, l'empresa ha d'assumir totes les despeses que se'n deriven.

Article 19

Vacances anuals

Tots els treballadors afectats per aquest Conveni col·lectiu, a tenor del que es disposa en l'article 72 del Conveni general del sector de la construcció, tenen dret a trenta dies naturals o a vint-i-dos dies laborals de vacances per any de servei, que s'han d'abonar en la quantia que figura en la taula salarial d'aquest text. Abans de finalitzar 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 qualsevol cas, el treballador ha de conèixer amb dos mesos d'antelació la data de gaudi de les seves vacances anuals.

Article 20

Visites al consultori mèdic

Als treballadors 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 1 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 ha facilitat l'empresa, signat pel facultatiu de la Seguretat Social.

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

Article 21

Remuneració anual

La remuneració anual per a l'any 2020, 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 1 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, consideri 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 queda sense efectivitat fins a ser reconsiderat per les parts signatàries. 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. La 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

A tenor del que es disposa en 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 annex en el BOP de 3 de juliol de 1979, així com la normativa que, per a la millor aplicació i control de les taules de rendiments abans al·ludides, va ser aprovada per les centrals sindicals i les organitzacions patronals el 18 de novembre de 1981, publicada en els BOP de 30 de juny i 2 de juliol de 1983.

Article 25

Indemnitzacions

1. S'estableixen les indemnitzacions següents per a tots els treballadors afectats 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, 47.000 euros.
- c) En cas d'incapacitat permanent total derivada d'accident de treball o malaltia professional, 28.000 euros.

2. Excepte designació expressa de beneficiaris pel treballador afectat, la indemnització s'ha de fer efectiva a aquest o, en cas de defunció, als hereus legals del treballador.

3. Les indemnitzacions previstes en els apartats b) i c) d'aquest article han de ser considerades 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 tots els casos, tenint en compte la naturalesa civil que tenen i que ambdues parts reconeixen.

4. A l'efecte d'acreditar el dret a les indemnitzacions aquí pactades, es considerar 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 respectives organitzacions, les funcions de la qual, a més de les establertes en els articles concrets, són:

- a) La interpretació i la 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 trametre a la Comissió Paritària, perquè en resolgui posteriorment, els assumptes que afecten l'empresa o els treballadors inclosos en l'àmbit territorial i personal d'aquest Conveni col·lectiu i dimanen de l'aplicació d'aquest.
- b) La intervenció obligada en els processos de conflictes laborals col·lectius, dels quals han d'emetre el corresponent informe.

El domicili de la Comissió Paritària està situat a la seu del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, a l'avinguda del Comte de Sallent, 11, 2n, de 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 altres quatre de les centrals sindicals, signants d'aquest Conveni col·lectiu, les funcions de la qual són:

- a) Desenvolupar els plans o resolucions de la Comissió de Seguretat i Higiene estatal.
- b) Recaptar 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.
- c) Estudiar i acordar els mecanismes oportuns de coordinació de la formació en la CAIB en matèria de sinistralitat en el sector.
- d) Promoure totes les mesures que consideri adequades per millorar la situació del sector en aquesta matèria, tenint com a objectiu fonamental estendre la preocupació per la seguretat a tots els àmbits, fomentant campanyes de mentalització, etc.
- d) Emprendre les gestions necessàries per obtenir els mitjans que li permetin desenvolupar les seves funcions amb l'eficàcia adequada.
- e) Qualsevol altres funcions que acordi atribuir-se la Comissió mateixa, 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 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 dels treballadors respecte del contingut del pla de formació elaborat per una empresa, sempre que aquesta o la representació dels treballadors així ho requereixin.
- b. Emetre informes d'ofici 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 per desenvolupar per la Fundació Laboral de la Construcció a Balears.
- d. Qualsevol altres que siguin necessàries per desenvolupar les activitats i funcions assignades.

Article 29

Formació contínua

Per a aquells treballadors que assisteixin a accions formatives presencials, corresponents a les convocatòries de la Fundació Tripartita 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 requereixi aquesta acció ha de ser en 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'un treballador a una acció formativa, mitjançant resolució motivada, per raons tècniques, organitzatives o de producció. En cas de denegació, el treballador pot recórrer davant el Consell Territorial de la FLC de Balears.
- b. Els treballadors que poden assistir a les accions formatives previstes en aquest article no han de superar anualment el 10 % de les plantilles, ni, en aquells centres de treball amb menys de deu treballadors no pot concórrer més d'un.
- c. El 50 % de les hores a càrrec de l'empresa ha de suposar un màxim anual de vint hores per treballador, que es pot distribuir en una o diverses accions formatives.
- d. El treballador sol·licitant ha d'haver superat el període de prova i tenir, en tots els casos, una antiguitat mínima d'un mes en l'empresa.
- e. Durant les hores formatives a càrrec de l'empresa, el treballador té dret al salari que li correspondria si estigués treballant en jornada ordinària.
- f. El treballador ha d'acreditar davant l'empresa l'assistència a la corresponent acció formativa.
- g. Els permisos individuals de formació, recollits en el IV Acord Nacional de Formació, s'han de regir pel que s'hi disposa.

Article 30

Hores extraordinàries

Les hores extraordinàries, en tots els casos i per la seva naturalesa, són voluntàries, d'acord amb les disposicions vigents, llevat d'aquelles que tenguin la causa en força major.

La realització d'hores extraordinàries requereix de petició escrita i consentiment exprés i previ per l'empresa i d'acceptació expressa pel treballador.



Es consideren hores extraordinàries, a més de les que tinguin la causa en 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 realitzi cada treballador, excepte en els supòsits de força major, no ha d'excedir de 80 l'any.

Article 31

Retribució de les hores extraordinàries

L'import mínim d'una hora extraordinària per a cadascuna de les categories o nivells ha de ser l'equivalent a l'import d'una hora ordinària. L'import d'hora ordinària és el resultat de dividir el salari anual de la taula salarial (annex 1) per cadascuna de les categories o nivells entre la jornada anual.

Les empreses, sempre que no es pertorbi el normal procés productiu, poden compensar la retribució de les hores extraordinàries per temps equivalent de descans.

En el cas que es faci la compensació prevista en el paràgraf anterior, les hores extraordinàries compensades en els quatre mesos següents a la seva realització, no s'han de computar a l'efecte dels límits fixats per a aquestes en l'article anterior.

Article 32

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 la Potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), publicat en el BOIB del 3 de febrer de 2005, i del Reglament d'aplicació, amb l'abast previst en ambdós textos.

Article 33

Complement en cas d'hospitalització

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

Article 34

Igualtat d'oportunitats i no discriminació

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

- 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 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, materialitza el seu compromís i constant preocupació per la completa aplicació de les polítiques d'igualtat i considera que, en el cas d'empreses de més de cent treballadors les mesures d'igualtat han de dirigir-se a l'elaboració i l'aplicació d'un pla d'igualtat.

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

3. Els plans d'igualtat han de contenir un conjunt ordenat de mesures avaluables dirigides 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 dels treballadors, que ha de contenir almenys les matèries següents:





- a) Procés de selecció i contractació.
- b) Classificació professional.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.
- i) 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 a això, la direcció de l'empresa ha de facilitar totes les dades i la informació necessària per elaborar el pla amb relació a les matèries enumerades en aquest apartat.

4. Els plans d'igualtat han d'incloure la totalitat d'una empresa, sense 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, bé siguin econòmiques o bé regulin l'ingrés en el treball, subscrits o aconseguits per organitzacions alienes a les establertes en l'article 1 d'aquest Conveni col·lectiu.



**ANNEX 1****TAULA SALARIAL 2020**

GRUPS PROFESSIONALS	NIVELLS RETRIBUTIUS	CATEGORIA PROFESSIONAL	SALARI BASE MENSUAL	GRATIFICACIONS I VACANCES	SALARI ANUAL	HORA ORDINÀRIA Art. 31
7	II	A) PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR	3.720,88	3.791,30	52.303,54	30,13
		Arquitecte i enginyer superiors, metge				
6	III	B) PERSONAL TÈCNIC MITJÀ	2.890,86	2.945,56	40.636,16	23,41
		Arquitecte i enginyers tècnics, Tècnic titulat de Topografia, Graduat social				
6	III	Ajudant tècnic sanitari	2.238,25	2.276,42	31.450,04	18,12
5	IV	C) PERSONAL TÈCNIC NO TITULAT	2.435,76	2.481,88	34.239,00	19,72
		Ajudant d'obra				
5	IV	Encarregat general	2.278,28	2.321,46	32.025,51	18,45
5	V	Delineant superior i projectista	1.974,78	2.012,28	27.759,47	15,99
4	VI	Delineant de primera o pràctic de Topografia de primera	1.801,68	1.835,77	25.325,73	14,59
4	VII	Delineant de segona o pràctic de Topografia de segona	1.676,82	1.708,53	23.570,58	13,58
6	III	D) ADMINISTRATIUS	2.335,58	2.389,36	32.859,5	18,93
		Cap de primera				





					0	
5	V	Cap de segona	2.209,64	2.251,45	31.060,4 3	17,89
4	VI	Oficial de primera	1.851,22	1.886,29	26.022,2 4	14,99
4	VIII	Oficial de segona	1.676,82	1.708,53	23.570,5 8	13,58
3	IX	Auxiliar	1.229,70	1.252,96	17.285,5 8	9,96
1		Telefonista	1.222,38	1.245,56	17.182,8 4	9,90
		I) SUBALTERNES				
2		Conserge i cobrador	1.263,88	1.287,84	17.766,2 1	10,23
1		Ordenança	1.222,19	1.246,23	17.182,8 4	9,90
		F) ADMINISTRATIUS D'OBRA				
		DIARI				
3		Auxiliar, tècnic, Administratiu d'obra	45,80	1.399,52	19.586,6 0	11,28
3		Llister	44,43	1.357,34	18.999,7 0	10,94
		G) OPERARIS				
4	V	Encarregat d'obra	64,91	1.983,21	27.758,8 2	15,99
4	VII	Encarregat de taller, contramestre, capatàs	56,43	1.725,49	24.137,5 4	13,90
		Cap d'equip	56,18	1.717,74	24.028,4 0	13,84
4	VIII	Oficial de primera	51,08	1.561,45	21.848,6 1	12,59
3	IX	Oficial de segona	45,26	1.383,38	19.356,1 1	11,15
2	X	Ajudant (oficial de tercera)	43,84	1.341,07	18.755,0 6	10,80
2	XI	Peó especialista	42,40	1.295,70	18.134,5 4	10,45
1	XII	Peó	40,96	1.251,72	17.518,1 9	10,09
2	X	Vigilant	43,73	1.342,00	18.720,0 6	10,78





1	XII	Netejador	38,46	1.175,25	16.447,05	9,47
---	-----	-----------	-------	----------	-----------	------

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

ANNEX 2

CALENDARI LABORAL 2021

GENER							FEBRER							MARÇ						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14
11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28
25	26	27	28	29	30	31								29	30	31				
ABRIL							MAIG							JUNY						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4						1	2		1	2	3	4	5	6
5	6	7	8	9	10	11	3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13
12	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20
19	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27
26	27	28	29	30			24	25	26	27	28	29	30	28	29	30				
							31													
JULIOL							AGOST							SETEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4							1			1	2	3	4	5
5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12
12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19
19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26
26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30			
							30	31												
OCTUBRE							NOVEMBRE							DESEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3	1	2	3	4	5	6	7			1	2	3	4	5
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	6	7	8	9	10	11	12
11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	13	14	15	16	17	18	19
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	20	21	22	23	24	25	26
25	26	27	28	29	30	31	29	30						27	28	29	30	31		





Aquest calendari laboral per a 2021 és el resultat de l'adequació a la jornada anual de 1.736 hores, prevista per a 2021 i d'aquest han de descomptar-se els dos dies festius locals i els vint-i-dos dies laborables de gaudi de Vacances. Per tant, ofereix un resultat de deu (10) dies NO LABORABLES que, no havent-hi acord en el si de l'empresa, adoptat abans del 30 de gener, s'han de gaudir en les dates de 4 i 5 de gener; 11 d'octubre, i 7, 24, 27, 28,29,30 i 31 de desembre.

Els treballadors que finalitzin el contracte al llarg de 2021 tenen dret a gaudir d'un (1) dia no laborable per cada trenta-sis dies naturals complets de treball com a únic prorrataig. En el cas de no gaudir-lo, han de comprendre's en la corresponent liquidació contractual.

