



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

5900

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 de l'empresa Aquicultura Balear S.A.U. i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07002732012010)

Antecedents

1. El 17 de març de 2022, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aquicultura Balear S.A.U.
2. L'1 d'abril de 2022, Mamadou Niang Kane, 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 de l'empresa Aquicultura Balear S.A.U., en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
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 el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, 27 de juny de 2022

La directora general de Treball i Salut Laboral

Virginia Abraham Orte

Per delegació del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball

(BOIB 97/2019)



CONVENI COL·LECTIU D'EMPRESA
AQÜICULTURA BALEAR SAU 2021-2022

Capítol I

- Article 1. Parts signants
- Article 2. Àmbit funcional

Capítol II. Àmbit d'aplicació i pròrroques del Conveni

- Article 3. Àmbit personal
- Article 4. Àmbit temporal i denúncia
- Article 5. Naturalesa de les condicions pactades; compensació, absorció i garanties
- Article 6. Comissió Paritària

Capítol III. Organització de la feina, ingressos, cessaments i classificació del personal

- Article 7. Organització de la feina
- Article 8. Facultat de direcció
- Article 9. Contractació
- Article 10. Període de prova
- Article 11. Preavis en cas de baixa voluntària o dimissió
- Article 12. Classificació professional

Capítol IV. Retribucions

- Article 13. Salari base
- Article 14. Experiència professional
- Article 15. Plus d'insularitat
- Article 16. Gratificacions extraordinàries
- Article 17. Plus de nocturnitat
- Article 18. Plus de disponibilitat
- Article 19. Hores extraordinàries
- Article 20. Jornada de vigilància nocturna
- Article 21. Dietes i despeses de locomoció

Capítol V. Jornada i vacances

- Article 22. Jornada laboral
- Article 23. Dies festius
- Article 24. Vacances

Capítol VI. Permisos

- Article 25. Permisos

Capítol VII. Condicions diverses

- Article 26. Prestacions complementàries per malaltia o accident
- Article 27. Cursos de formació professional
- Article 28. Pòlissa d'assegurança
- Article 29. Feines amb perillositat, toxicitat i penositat
- Article 30. Roba de feina
- Article 31. Revisió mèdica
- Article 32. Activitats sindicals
- Article 33. Tribunal de Mediació i Arbitratge (TAMIB)

Capítol VIII. Règim disciplinari

- Article 34. Faltes
- Article 35. Sancions
- Article 36. Prescripció de les faltes





ANNEX I. Taules salarials 2021–2022

CAPÍTOL I

Article 1

Parts signants

Aquest conveni l'han subscrit representants de l'empresa Aqüicultura Balear SAU i la representació sindical de les persones treballadores, USO.

Article 2

Àmbit funcional

Aquest conveni estableix les condicions de les relacions laborals d'aplicació obligatòria a totes les persones treballadores de l'empresa Aqüicultura Balear SAU, (situada a les illes Balears) que intervinguin en qualsevol de les fases de producció, distribució o comercialització dels seus productes.

CAPÍTOL II

Àmbit d'aplicació i prorrogues del Conveni

Article 3

Àmbit personal

Aquestes condicions laborals s'han d'aplicar a totes les persones treballadores que prestin els seus serveis per compte de l'empresa esmentada en l'àmbit funcional i territorial.

Article 4

Àmbit temporal i denúncia

Aquest conveni entrarà en vigor quan es publiqui al BOIB, s'haurà d'aplicar amb efectes retroactius des de l'1 de gener del 2021 i serà vigent fins al 31 de desembre del 2022, de manera que mantindrà la mateixa vigència que el Conveni sectorial d'aqüicultura, com fins ara.

Un cop s'hagi complert la vigència a què es fa referència, alguna de les parts signants haurà de denunciar aquest conveni, en el termini de dos mesos anterior al seu venciment o de qualsevol de les seves prorrogues.

No obstant això, si cap de les parts el denuncia, o en el cas que hi hagi una denúncia i mentre no se n'apliqui un de nou, aquest conveni haurà de ser plenament vigent, tant pel que fa al seu contingut normatiu com a l'obligacional.

Article 5

Naturalesa de les condicions pactades; compensació, absorció i garanties

Les condicions que s'hi pacten formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, s'han de considerar globalment i en còmput anual. Les millores que estableix aquest conveni s'absorbeixen o es compensen amb les millores, de qualsevol classe i forma, tant individuals com col·lectives, que tinguin establertes o concedides les empreses amb caràcter voluntari en qualsevol moment, i també amb les que es puguin establir en el futur, en virtut de la disposició de qualsevol títol o rang. Tenint en compte la naturalesa d'aquest conveni, les disposicions legals futures que impliquin una variació econòmica en tots o alguns dels conceptes retributius únicament tindran eficàcia pràctica si, un cop considerats globalment aquests conceptes o sumats als efectivament vigents abans d'aquest conveni, són més elevats. En cas contrari, s'han de considerar absorbides per les millores que es pacten en aquest conveni. S'han de respectar les situacions personals que amb caràcter global excedeixin el Conveni i s'han de mantenir estrictament ad personam.

Article 6

Comissió Paritària

Queda constituïda una comissió mixta integrada paritàriament per tres representants de les persones treballadores de l'empresa i per tres representants de la part empresarial. Aquesta comissió té les funcions següents:

1. Interpretar l'aplicació de la totalitat de les clàusules d'aquest conveni.



2. Establir les taules salarials i les revisions econòmiques que siguin procedents.
3. Vetllar perquè es compleixi el que s'ha pactat.
4. Desenvolupar qualsevol altra activitat que a la pràctica faci més eficaç aquest conveni.
5. Estudiar i proposar a la futura Comissió Negociadora textos alternatius dels articles d'aquest conveni, i procurar suprimir els obsolets i actualitzar criteris.
6. Estudiar, a proposta de les parts, tots els casos individuals o col·lectius que suposadament afectin el que s'estipula en aquest conveni.

La Comissió Paritària pot formular consultes a l'Autoritat Laboral, pot actuar per mitjà de ponències o subcomissions i pot utilitzar serveis permanents i ocasionals d'assessors per resoldre millor les qüestions que se li plantegin, i la resolució que en faci al principi té caràcter vinculant. Ara bé, en cap cas no pot impedir l'exercici de les accions que l'empresa i les persones treballadores puguin dur a terme davant de la Jurisdicció Laboral i Administrativa. L'adopció dels acords o les resolucions de la Comissió Paritària requereix, almenys, el vot favorable de quatre dels seus membres components.

CAPÍTOL III

Organització de la feina, ingressos, cessaments i classificació del personal

Article 7

Organització de la feina

L'organització tècnica i pràctica de la feina correspon a la direcció de l'empresa, de conformitat amb les disposicions legals que són d'aplicació.

Article 8

Facultat de direcció

D'acord amb la legislació vigent, és facultat de l'empresa distribuir les tasques corresponents a cada lloc, així com efectuar els canvis, les modificacions i els torns que consideri convenients per organitzar millor les persones treballadores i optimitzar la producció.

Article 9

Contractació

Aqüicultura Balear SAU pot contractar el personal per un temps indefinit o per una durada determinada, i en aquest últim cas ho ha de fer mitjançant qualsevol de les modalitats de contractació temporal vigents a la legislació general.

L'empresa pot subscriure contractes eventuais amb una durada que no pot superar els 12 mesos en un període màxim de 18, sempre que estiguin motivats per circumstàncies del mercat, excés de comandes, acumulació de tasques o urgència.

Article 10

Període de prova

Els ingressos de nou personal a l'empresa es consideren fets a títol de prova i la durada màxima és la següent:

- 6 mesos per al personal encarregat i responsable
- 4 mesos per al personal tècnic
- 1 mes per a la resta del personal

El període de prova computa a l'efecte de l'antiguitat si es produeix la incorporació definitiva a la plantilla.

Quan tinguin lloc situacions d'incapacitat temporal, maternitat, adopció, acolliment i qualsevol circumstància aliena a l'empresa que interrompin el contracte, s'ha de paralitzar el període de prova, que s'ha de reprendre fins al final un cop hagi cessat la circumstància que l'hagi interromput.

Article 11

Preavis en cas de baixa voluntària o dimissió

La persona treballadora, en cas de baixa voluntària o dimissió, està obligada a preavisar-ne per escrit l'empresa amb l'antelació següent:

- 45 dies per al personal encarregat
- 30 dies per al personal responsable

- 20 dies per al personal tècnic
- 15 dies per a la resta del personal

Si s'incompleix aquest termini, l'empresa pot descomptar en concepte d'indemnització un dia de salari més plusos per cada dia d'incompliment de les quantitats que hagi de percebre la persona treballadora per la seva última nòmina o per liquidació.

Article 12

Classificació professional

Grup I. Personal de producció

Correspon a les àrees següents: Hatchery, Nursery, Preengorde i Qualitat.

1. Personal encarregat
2. Personal responsable
3. Personal tècnic
4. Personal aqüicultor especialista
5. Personal auxiliar
6. Personal peó
7. Personal vigilant de tarda-nit

Grup II. Personal de manteniment

1. Personal encarregat
2. Personal tècnic
3. Personal aqüicultor especialista
4. Personal auxiliar
5. Personal peó de manteniment

Grup III. Personal d'administració

1. Personal responsable
2. Personal auxiliar

Grup IV. Personal de transport

1. Personal responsable
2. Personal tècnic
3. Personal aqüicultor especialista
4. Personal auxiliar

DEFINICIONS

Grup I. Personal de producció

1. Personal encarregat. Són les persones treballadores que, tenint una titulació en biologia o ciències del mar, o equivalents, o experiència reconeguda, tenen a càrrec seu una àrea i un equip humà de producció, i exerceixen tasques de planificació, supervisió, desenvolupament i millora de protocols; organitzen la feina, i entrenen el personal que tenen a càrrec seu. Està supeditat a la direcció de l'empresa.

2. Personal responsable. Són les persones treballadores que, posseint una titulació en biologia o ciències del mar, sent tècniques superiors en aqüicultura o tenint experiència reconeguda que permeti desenvolupar aquesta tasca, depenen de l'encarregat o encarregada de la seva àrea i hi col·laboren en la supervisió, el desenvolupament i l'organització de la feina, i en la gestió del personal de base. A més a més, donen compte de les incidències que sorgeixen i prenen les mesures que consideren oportunes.

3. Personal tècnic. Són les persones treballadores que, tenint una titulació en biologia o ciències del mar, sent tècniques superiors en aqüicultura o tenint experiència reconeguda que permeti desenvolupar aquesta tasca, fan tasques concretes en una secció dins de l'àrea corresponent, supeditades a l'encarregat o encarregada.

4. Personal aqüicultor especialista. Són les persones treballadores que, tenint una titulació en biologia o ciències del mar, sent tècniques superiors en aqüicultura o tenint experiència reconeguda que permeti desenvolupar aquesta tasca, fan tasques concretes en una secció dins de l'àrea corresponent, supeditades a un superior.

5. Personal auxiliar de piscifactoria. Són les persones treballadores que, sense la necessitat d'una titulació acadèmica, però amb experiència i una qualificació laboral mínima, fan tasques bàsiques per a les quals es requereix certa perícia i pràctica operatòria a l'àrea del departament de producció al qual estiguin adscrites.

6. Personal peó. Són les persones treballadores que, sense la necessitat d'una titulació acadèmica ni experiència laboral, desenvolupen tasques en una àrea concreta per a les quals no es requereix perícia ni pràctica operatòria.

7. Personal vigilant de tarda-nit. Són les persones treballadores que, sense la necessitat d'una titulació acadèmica ni experiència laboral en aquestes tasques, tenen al seu càrrec la vigilància de les instal·lacions i dels peixos de l'empresa durant la tarda i la nit. A més a més, duen a terme tasques bàsiques de manteniment i control d'incidències, i omplen comunicats d'incidències i novetats.

Grup II. Personal de manteniment

1. Personal encarregat. Són les persones treballadores que, tenint titulació mínima de formació professional en tasques de manteniment, o un mòdul equivalent, així com experiència reconeguda, tenen a càrrec seu l'Àrea de Manteniment i un equip humà, i exerceixen tasques de planificació, supervisió i desenvolupament; organitzen la feina, i entrenen el personal que tenen a càrrec seu, sempre supeditades a la direcció de l'empresa.

2. Personal tècnic. Són les persones treballadores que, tenint una titulació de formació professional en tasques de manteniment o experiència reconeguda que permeti desenvolupar aquest càrrec, fan tasques concretes a l'Àrea de Manteniment, supeditades a l'encarregat o encarregada.

3. Personal aqüicultor especialista. Són les persones treballadores que, tenint una titulació de formació professional en tasques de manteniment o experiència reconeguda que permeti desenvolupar aquest càrrec, fan tasques concretes dins de l'Àrea de Manteniment, supeditades a un superior.

4. Personal auxiliar. Són les persones treballadores que, sense la necessitat d'una titulació acadèmica, però amb experiència i una qualificació laboral mínima, fan tasques bàsiques per a les quals es requereix certa perícia i pràctica operatòria.

5. Personal peó. Són les persones treballadores que, sense la necessitat d'una titulació acadèmica ni experiència laboral, desenvolupen tasques en una àrea concreta per a les quals no es requereix perícia ni pràctica operatòria.

Grup III. Personal d'administració

1. Personal responsable. Són les persones treballadores que, posseint una titulació mínima d'administració o tenint experiència reconeguda que permeti desenvolupar aquesta tasca, depenen de la direcció de l'empresa i hi col·laboren en la supervisió, el desenvolupament i l'organització de la feina, i en la gestió del personal. A més a més, donen compte de les incidències que sorgeixen i prenen les mesures que consideren oportunes.

2. Personal auxiliar. Són les persones treballadores que, amb una titulació mínima de formació professional de la branca administrativa o un mòdul equivalent, fan tasques de tipus administratiu en col·laboració amb l'administratiu o administrativa i amb la persona responsable d'aquest departament.

Grup IV. Personal de transport

1. Personal responsable. Són les persones treballadores que, posseint una titulació en biologia o ciències del mar, sent tècniques superiors en aqüicultura o tenint experiència reconeguda que permeti desenvolupar aquesta tasca, depenen de la direcció de l'empresa i hi col·laboren en la supervisió, el desenvolupament i l'organització de la feina, i en la gestió del personal de base. A més a més, donen compte de les incidències que sorgeixen i prenen les mesures que consideren oportunes a l'Àrea de Transport.

2. Personal tècnic. Són les persones treballadores que, tenint una titulació en biologia o ciències del mar, sent tècniques superiors en aqüicultura o tenint experiència reconeguda que permeti desenvolupar aquesta tasca, i en dependència de l'encarregat o encarregada d'aquesta àrea, fan tasques concretes de transport de peixos. D'altra banda, el temps que no desenvolupen tasques de transport, poden fer tasques a l'empresa, sempre supeditades a l'encarregat o encarregada o la direcció de l'empresa.

3. Personal aqüicultor especialista. Són les persones treballadores que, tenint una titulació en biologia o ciències del mar, sent tècniques superiors en aqüicultura o tenint experiència reconeguda que permeti desenvolupar aquesta tasca, i en dependència d'un superior, fan tasques concretes de transport de peixos. D'altra banda, el temps que no desenvolupen tasques de transport, poden fer tasques a l'empresa, sempre supeditades a l'encarregat o encarregada o la direcció de l'empresa.

4. Personal auxiliar. Són les persones treballadores que, sense la necessitat d'una titulació acadèmica, però amb experiència i amb una qualificació mínima, fan tasques de transport de peixos. D'altra banda, el temps que no desenvolupen tasques de transport, poden fer tasques a



l'empresa, sempre supeditades a l'encarregat o encarregada o la direcció de l'empresa.

CAPÍTOL IV **Retribucions**

Article 13 **Salari base**

El salari base, per a les diferents categories professionals d'aquest conveni és el que resulta d'aplicar a les taules salarials d'Aqüicultura Balear SAU corresponents els increments que es prevegin al Conveni nacional d'aqüicultura marina per als anys de vigència del Conveni que aquí se subscriu.

S'estableix com a taula salarial per a l'any 2021 la que s'adjunta al Conveni, que és el resultat d'incrementar els salaris definitius del 2020 amb l'1,00 %. Per a l'any 2022 s'acorda una pujada salarial de l'1,30 %, de la qual s'adjunta al Conveni una taula.

En el cas que l'IPC real del 2022 tingui un increment superior a l'1,30 %, s'estableix una clàusula de revisió salarial en la mateixa quantia, que s'haurà de determinar en taules, i s'hauran de pagar els retards corresponents a l'any 2022.

Un cop s'apliqui aquesta clàusula de revisió salarial l'any 2022, la taula definitiva d'aquell any ha de servir de base de partida per als increments dels anys de vigència posteriors.

Els retards motivats per la negociació o aplicació de la clàusula de revisió salarial d'aquest conveni es poden abonar després que aquest es publiqui al BOIB i es podran prorratejar en els tres mesos següents.

Article 14 **Experiència professional**

Tenint en compte que en aquest sector tenen molta importància l'experiència professional i el nivell de coneixements del personal, s'estableix un estímul salarial equivalent al 4 % del salari base de cada persona treballadora per cada quadrienni de tasca continuada a l'empresa, aplicable fins a un màxim de cinc quadriennis, a partir de l'inici del primer contracte establert amb l'entitat.

**A partir del 31 de desembre del 2012, s'elimina el plus per experiència professional, més conegut com a plus per antiguitat. Aquest plus esdevé un plus ad personam i s'aplica i es consolida en nòmina a les persones treballadores que hagin estat contractades abans del 31 de desembre del 2011.

La quantia d'aquest plus és la suma de dos conceptes:

1. Antiguitat consolidada: equivalent al 4 % del salari base de cada persona treballadora per cada quadrienni de tasca continuada a l'empresa.
2. Antiguitat en procés de consolidació: percentatge proporcional al temps transcorregut des que es va completar l'anterior quadrienni o, en el seu defecte, la data de contractació a l'empresa, fins al 31 de desembre del 2012.

Sumant aquests dos conceptes, s'obté un percentatge que, aplicat al sou base, dona la quantia del plus ad personam. Així, és un percentatge del salari base.

Article 15 **Plus d'insularitat**

Totes les persones treballadores han de percebre, en cada paga, un plus d'insularitat, l'import del qual és de 15 % del salari base.

Article 16 **Gratificacions extraordinàries**

Les persones treballadores que s'engloben en aquest conveni han de percebre dues pagues extraordinàries, el 15 de juliol i el 22 de desembre, respectivament, o els dies laborals immediatament anteriors, i consisteixen en 30 dies de salari base, el plus d'insularitat i el d'antiguitat.

Article 17 **Plus de nocturnitat**

Les persones treballadores que treballin entre les 22.00 i les 6.00 hores han de percebre un complement per la feina nocturna, equivalent al

25 % del salari base assignat a la seva categoria professional, en proporció amb el temps treballat en aquest període.

Article 18
Plus de disponibilitat

Les persones treballadores que l'empresa designi, que després de la seva jornada laboral acceptin estar a disposició de l'empresa, estar a una distància màxima del seu lloc de treball de 50 km i portar un telèfon mòbil per poder-les localitzar han de rebre una quantitat bruta mensual per aquesta disponibilitat, la qual s'estableix a les taules salarials. En cas que s'hagin de desplaçar i desenvolupar una tasca, el temps de feina s'ha de compensar com a hores extres. Aquest plus no es paga en pagues extres ni en vacances. En queden exclosos el personal màner i el personal encarregat, ja que, per la seva funció, aquesta disponibilitat està inclosa en les funcions del seu càrrec.)

Article 19
Hores extraordinàries

Per tal d'afavorir la creació d'ocupació, totes dues parts acorden la conveniència de reduir al mínim indispensable les hores extraordinàries, d'acord amb els criteris següents:

1. Suprimir les hores extraordinàries habituals.
2. Fer hores extraordinàries exigides per la necessitat de reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, així com en cas de risc de pèrdua de matèries primeres.
3. Mantenir, sempre que no sigui possible aplicar altres modalitats de contractació temporal o parcial, les hores extraordinàries estructurals. S'entenen com a tals les necessàries per períodes punta de producció, absències imprevistes i canvis de torn, o les de caràcter estructural derivades de la naturalesa de la feina de què es tracti.
4. Abonar les hores extraordinàries amb un recàrrec econòmic del 75 % o compensar-les en temps lliure en la mateixa proporció. En aquest darrer cas, són acumulables a les vacances anuals. És l'empresa la que decideix la manera en què es compensaran.

Article 20
Jornada de vigilància nocturna

Les persones treballadores que exerceixen les tasques nocturnes de vigilància a l'empresa han estat contractades per treballar en horari nocturn, de manera que aquesta circumstància s'ha de tenir en compte a l'hora de fixar les seves retribucions salarials.

Aquests treballadors i treballadores han de percebre un plus denominat plus de vigilància. L'import brut mensual d'aquest plus es determina a les taules salarials,

Aquest personal queda enquadrat en les limitacions horàries pròpies d'aquest conveni per a la resta del personal.

Article 21
Dietes i despeses de locomoció

Al personal que, per necessitats del servei, s'hagi de desplaçar del seu centre de treball a un que estigui fora del municipi, l'empresa el compensarà per les despeses ocasionades per aquest concepte, sempre que es justifiquin prèviament.

Quan es viatgi amb el vehicle propi, s'ha d'abonar a raó de 0,19 euros el quilòmetre recorregut.

CAPÍTOL V
Jornada i vacances

Article 22
Jornada laboral

La quantitat màxima d'hores de treball efectiu anualment és de 1.760 hores distribuïdes en torns. La jornada diària té un màxim de 8 hores de treball efectiu, executat en un torn continu, en què s'inclouen 15 minuts de descans, que es consideren temps de treball efectiu. La designació dels dies que ha de treballar cada persona treballadora s'ha de fer mitjançant la confecció de plans de torn o quadrants per a cada mes. Els representants de la plantilla i l'empresa han de signar la distribució anual de la jornada.

La jornada de treball es computa sempre tenint en compte el temps de treball efectiu. S'entén com a tal la presència de la persona treballadora al seu lloc de treball correctament uniformada i equipada.





Article 23 **Dies festius**

Igualment, les persones treballadores que hagin de treballar un dia festiu han de percebre l'increment d'un 150 % d'un dia ordinari de feina, del qual un 100 % s'ha d'abonar econòmicament a la nòmina del mes següent i un 50 % s'ha de compensar en temps lliure (un dia lliure per cada dos dies festius treballats), de manera que es compensi la impossibilitat de gaudir dels 14 dies festius anuals.

Atesa la importància que tenen en l'àmbit familiar i social els dies festius següents, quan una persona treballadora ha de treballar aquests dies, ha de percebre l'increment del 200 % d'un dia ordinari de feina. Aquestes festivitats són les següents:

- 25 de desembre: Nadal
- 1 de gener: Cap d'Any

El plus de dies festius especials (25 desembre i 1 gener) es paga encara que puguin ser no festius al calendari laboral per caure en diumenge.

Article 24 **Vacances**

Les persones treballadores que s'inclouen en aquest conveni tenen dret a 22 dies feiners de treball efectiu a l'any, i s'han de considerar com a no laborables els dies festius.

CAPÍTOL VI **Permisos**

Article 25 **Permisos**

Les persones treballadores que s'inclouen en aquest conveni, amb un avís previ i la justificació corresponent, es poden absentar de la feina amb dret a remuneració per algun dels motius i pel temps que s'indiquen a continuació:

- 15 dies naturals en cas de matrimoni. En el cas de les parelles de fet, han d'estar acreditades fefaentment segons marqui el dret civil de referència, i com a mínim mitjançant la inscripció al registre municipal designat a tal efecte.
- 5 dies naturals pel naixement d'un fill, que es poden ampliar fins a dos més quan el naixement es produeixi fora de Mallorca
- 3 dies naturals per mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu, la persona treballadora s'hagi de desplaçar fora de Mallorca, el termini és de sis dies. A aquest efecte, s'entén per malaltia greu la que així qualifiqui el facultatiu corresponent inicialment o per un requeriment posterior. En cas de dubte, s'han de seguir criteris com els següents: intervenció quirúrgica de certa importància, hospitalització, precisió d'acompanyant, etc. D'acord amb el que s'estableix als articles 915 i següents del CC (LEG 1889, 27), es consideren parents de primer grau els pares i fills, i de segon, els avis, nets i germans.
- 1 dia per trasllat del domicili habitual i 2 si és fora de la localitat.
- Pel temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal, inclòs l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'ha de tenir en compte el que aquesta disposi quant a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.
- Les persones treballadores que s'inclouen en aquest conveni disposen del temps necessari per acudir a una consulta mèdica, sempre que estigui justificada documentalment. En aquesta justificació s'hi ha d'incloure el temps d'estada a la consulta, el dia i el metge.
- Les persones treballadores, preavisant amb prou antelació i amb la justificació oficial del temps necessari, es poden absentar de la feina amb dret a remuneració per assistir a exàmens de caràcter oficial, tant si són d'estudis universitaris com si són de formació professional, fins a un màxim de dues convocatòries per assignatura.
- Independentment de les causes que s'han enumerat prèviament, les persones treballadores que s'engloben en aquest conveni disposen de 2 dies a l'any per atendre assumptes propis, amb la comunicació prèvia a l'empresa, amb un període de set dies d'antelació.
- Les persones treballadores tenen dret a un permís, no retribuït, d'un màxim de 15 dies anuals. Aquest permís es distribueix per serveis i no el poden gaudir alhora diverses persones treballadores en cada àrea de cada servei.
- 1 dia de llicència mèdica en el cas que la persona treballadora hagi d'acompanyar el cònjuge, o un parent fins al primer grau, a una consulta mèdica. La persona treballadora ha de portar un justificant d'assistència a la consulta. En cas de no aportar cap justificant, la persona treballadora deu les hores d'aquell dia a l'empresa.
- La persona treballadora pot gaudir del permís de lactància que s'indica a l'Estatut dels treballadors i el pot concentrar en una hora continuada a l'inici, durant o al final de la jornada laboral, amb l'acord previ amb l'empresa.

CAPÍTOL VII **Condicions diverses**

Article 26

Prestacions complementàries per malaltia i accident

A) Malaltia comuna i accident no laboral:

- L'empresa ha de complementar les prestacions de la Seguretat Social o l'entitat gestora fins al 100 % del salari base més el plus d'insularitat en el cas d'una IT a partir del desè dia de baixa i per a un període màxim de 120 dies. Per a la resta del període de baixa, s'ha d'aplicar el que la legislació corresponent estableixi.
- En el cas d'una malaltia comuna o un accident no laboral amb hospitalització, l'empresa ha d'abonar les prestacions de la Seguretat Social o l'entitat gestora fins al 100 % del salari base més el plus d'insularitat en el cas d'una IT a partir del primer dia de baixa i per a un període màxim de 120 dies, o fins a l'alta hospitalària si se supera aquest període. Per a la resta del període de baixa, s'ha d'aplicar el que la legislació corresponent estableixi.
- Queden exclosos del complement en tots dos casos els supòsits en què la baixa s'hagi produït per la pràctica d'activitats i esports de risc extrem.

B) Accident de feina: l'empresa ha de complementar les prestacions de la Seguretat Social o entitat gestora fins al 100 % del salari base més el plus d'insularitat des del primer dia de la baixa.

S'estableix una ajuda a la persona treballadora que tingui fills amb deficiències psíquiques o físiques reconegudes com a tals per la Seguretat Social, quantificada en 956,86 euros bruts a l'any i per fill, pagables per mesos.

Article 27

Formació

Quan l'empresa ho consideri necessari per a la seva organització o li ho proposin raonablement els representants de les persones treballadores, podrà efectuar, en col·laboració amb els organismes competents, formacions i hi podrà convidar les persones treballadores que hi estiguin interessades.

Article 28

Pòlissa d'assegurança

L'empresa ha de concertar amb una entitat asseguradora i ha de mantenir vigent una pòlissa d'assegurança de mort i invalidesa permanent, tant total per a la seva professió habitual com absoluta per a tota la feina, o gran invalidesa, tant per accident de feina com per malaltia professional o malaltia comuna, per a totes les persones treballadores de l'empresa, amb un capital assegurat de 40.000 euros.

Les persones treballadores i l'empresa poden negociar establir pòlisses per quantitats superiors a la que s'ha indicat, si bé la diferència de prima per a aquests casos ha d'anar a càrrec de les persones treballadores.

L'empresa ha de facilitar una còpia de la pòlissa a la representació legal de les persones treballadores.

En cas de mort, si la persona treballadora deixa un vidu o una vídua o fills menors de 18 anys, l'empresa els ha d'abonar una quantitat igual a l'import de dues mensualitats del seu salari base, el complement pel càrrec i, si escau, el complement personal d'antiguitat.

Article 29

Feines amb perillositat, toxicitat i penositat

L'empresa ha d'aplicar les mesures correctores necessàries, d'acord amb el que estableixen la vigent Llei de prevenció de riscos (RCL 1995, 3053) i els seus reglaments, per eliminar o, almenys, reduir al mínim imprescindible i tolerable les feines en què hi pugui haver perillositat, toxicitat o penositat. Així mateix, s'ha de dotar el personal de totes les peces de protecció i utensilis adequats a cada lloc de treball. Per la seva part, el personal ha d'utilitzar aquestes peces i aquests utensilis en tot moment, per evitar, en la mesura possible, els accidents i la incidència que en l'absentisme anual aquests tenen i que es podran evitar amb una col·laboració adequada dels productors afectats.

Article 30

Roba de feina

L'empresa ha de facilitar a tots les persones treballadores amb caràcter general, com a mínim, dues peces de feina a l'any. Així mateix, s'ha de dotar de calçat i guants el personal que per les característiques de la seva feina en necessiti. Les persones treballadores han de conservar i netejar aquestes peces de feina.



Article 31

Revisió mèdica

L'empresa té l'obligació de promoure per les persones treballadores una revisió mèdica anual amb les seves respectives mútues o serveis de prevenció de riscos laborals (vigilància de la salut). Aquesta revisió és obligatòria per a totes les persones treballadores de l'empresa i s'ha de fer dins de la jornada de treball i procurant no pertorbar el bon funcionament i la productivitat de l'empresa.

Article 32

Activitats sindicals

1) Els membres del Comitè d'Empresa o els delegats i delegades del personal poden acumular, fins a un 100 % del màxim total i en períodes mensuals, les hores que s'estableixen legalment per a la funció sindical en un o més membres, sempre que les utilitzin en assumptes relacionats amb l'empresa o la seva formació sindical, i sempre que ho comuniquin prèviament i per escrit a la direcció de l'empresa, en cada període mensual. Els delegats i delegades també poden acumular trimestralment les seves hores sindicals per a activitats de formació.

2) Atesa la particularitat de l'activitat de l'empresa, que es treballa amb animals vius i a torns, el Comitè d'Empresa o els delegats i delegades han de comunicar per escrit a l'empresa l'ús de les hores establertes per a la funció sindical i ho han de fer amb una antelació de 7 dies naturals perquè totes les parts es puguin organitzar millor.

3) A sol·licitud del sindicat de les persones treballadores afiliades i amb el consentiment exprés i individual d'aquests, es pot descomptar de la seva nòmina mensual l'import de la quota sindical corresponent. La persona treballadora interessada en aquesta operació ha d'expressar amb claredat l'ordre de descompte, el número de compte corrent o de la llibreta d'estalvis i la central a la qual s'ha de transferir la quantitat corresponent. L'empresa ha d'efectuar aquestes detraccions, tret que s'indiqui el contrari, durant períodes d'un any. La direcció de l'empresa ha de lliurar una còpia de la transferència a la representació sindical, si n'hi ha. En tot cas, s'ha de tenir en compte el que s'estableix a l'Estatut dels treballadors i a la Llei orgànica de llibertat sindical (RCL 1985, 1980; ApNDL 13091). Els delegats i delegades del personal i membres del Comitè d'Empresa han de col·laborar amb la direcció per aconseguir la màxima efectivitat possible a l'hora d'aplicar la normativa vigent sobre prevenció de riscos laborals i salut laboral, i totes dues parts han de donar prioritat a aquestes qüestions per evitar els accidents laborals i les malalties professionals.

Article 33

Tribunal de Mediació i Arbitratge (TAMIB)

Les parts signants d'aquest conveni col·lectiu accepten que les divergències que sorgeixin per interpretar-lo o aplicar-lo es resolguin de la manera següent:

1. Les discrepàncies, els conflictes col·lectius i d'aplicació d'aquest conveni col·lectiu i qualsevol altre que afecti les persones treballadores incloses en el seu àmbit d'aplicació que no es resolguin en el si de la Comissió Paritària que preveu aquest conveni, s'han de solucionar d'acord amb els procediments que es regulen al vigent acord interprofessional regulador del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB).
2. Així mateix, respecte al procediment per resoldre de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir de la inaplicació de les condicions de treball i quant al procediment que s'estableix a l'article 85.3.c) de l'Estatut dels treballadors, les parts s'han de sotmetre a la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.

CAPÍTOL VIII **Règim disciplinari**

Article 34

Faltes

La direcció de l'empresa pot sancionar les persones treballadores per incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que es determina en aquest conveni i la que s'estableixi en disposicions legals aplicables, tenint en compte el que disposa l'Estatut dels treballadors.

Les faltes disciplinàries que puguin cometre les persones treballadores es classifiquen en lleus, greus i molt greus.

Tipificació de les faltes:



A) Són faltes lleus:

1. La incorrecció amb companys o companyes i amb qualsevol persona al centre de treball i en zones de servei.
2. El retard, la negligència o la distracció en el compliment de les seves tasques.
3. Les faltes de puntualitat a la feina sense cap causa justificada i que tinguin lloc de 2 a 4 vegades al mes.
4. El fet de no notificar a l'empresa, en el termini de dos dies hàbils, la baixa per incapacitat temporal o una altra causa justificada d'inassistència a la feina, tret que s'acrediti la impossibilitat de fer aquesta notificació.
5. El fet de no justificar degudament les assistències a metges i centres de salut, així com qualsevol absència a la qual les persones treballadores tinguin dret
6. La distracció en la conservació dels locals, zones comunes, eines, utensilis, roba de feina, documents i béns de l'empresa en general
7. La falta de neteja personal, així com a les dependències, en els serveis i en els estris de l'empresa.
8. El fet de no comunicar a l'empresa els canvis de domicili o les dades necessàries per a la Seguretat Social i la medicina d'empresa.
9. Totes les que no constin com a greus o molt greus.

B) Són faltes greus:

1. La falta de respecte a superiors i subordinats.
2. L'incompliment de les ordres i instruccions dels superiors i d'obligacions concretes del lloc de treball, així com les negligències que puguin suposar un perjudici greu per a l'empresa.
3. L'incompliment o abandonament de les normes de prevenció de riscos laborals, quan d'aquests incompliments se'n pugui derivar un risc per a la salut i integritat física de la persona treballadora o d'altres persones.
4. La falta d'assistència a la feina durant 2 dies i sense cap causa justificada.
5. Les faltes repetides de puntualitat sense cap causa justificada que tinguin lloc més de 4 i menys de 7 vegades al mes.
6. L'abandonament de la feina sense cap causa justificada.
7. La utilització o difusió de dades que les persones treballadores coneguin per treballar a l'empresa.
8. La reincidència en faltes lleus o quan d'aquestes se'n derivin tals conseqüències que es puguin considerar molt greus.

C) Són faltes molt greus:

1. Les ofenses verbals o físiques a l'empresari o empresària o a les persones que treballen a l'empresa o als seus familiars.
2. L'abandonament de la feina que impliqui un perjudici econòmic greu per a l'empresa.
3. L'embriaguesa o toxicomania si repercuteixen negativament en la feina.
4. La reiteració en faltes greus en el període d'un any, sempre que aquestes s'hagin sancionat.
5. La indisciplina o desobediència a les ordres dels caps, així com també la inducció a aquesta, quan tingui una gravetat especial.
6. Les faltes repetides i injustificades d'assistència o puntualitat a la feina. Aquesta situació es dona quan s'acumulen més de 8 faltes no justificades de puntualitat en un període de 30 dies naturals, 16 faltes no justificades de puntualitat en un període de 180 dies naturals i més de 24 faltes no justificades de puntualitat en un període d'un any.
En el cas de les faltes d'assistència, aquesta situació es produeix quan es falta a la feina 3 dies sense cap causa justificada en un període de 30 dies.
7. L'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament moral completament provats.

Article 35
Sancions

La potestat disciplinària està atribuïda a l'empresa, que pot sancionar les persones treballadores si cometen els incompliments laborals que s'han citat a l'article anterior, d'acord amb la graduació de sancions següent:

a) Per faltes lleus:

- Amonestació verbal o escrita
- Suspensió d'ocupació i sou fins a 2 dies.

b) Per faltes greus:

- Amonestació escrita
- Suspensió de sou i feina de 3 a 15 dies
- Per tres sancions greus: una de molt greu





c) Per faltes molt greus:

- Amonestació per escrit
- Suspensió de sou i feina de 16 a 60 dies
- Acomiadament

La valoració de les faltes i l'establiment de les sancions corresponents per la direcció de l'empresa s'han de fer sempre davant de la jurisdicció competent. La sanció de les faltes greus i molt greus requereix una comunicació escrita a la persona treballadora i s'hi ha de fer constar la data i els fets que la motiven.

Article 36

Prescripció de les faltes

Les faltes lleus prescriuen als 10 dies; les greus, als 20 dies, i les molt greus, als 60, a partir de la data en què l'empresa n'és coneixedora, i en tot cas als sis mesos d'haver-se comès.

ANNEX 1
TAULES SALARIALS DE REFERÈNCIA

2021

CATEGORIA	Sal.base	Plus insularitat	Plus vigilància	Brut mensual	Salari anual
GRUP I. PERSONAL DE PRODUCCIÓ					
Personal encarregat	2278,84	341,83		2620,66	36689,27
Personal responsable	2071,66	310,75		2382,41	33353,8
Personal tècnic	1864,49	279,67		2144,17	30018,32
Personal aqüicultor especialista	1567,17	235		1802,17	25230,37
Personal auxiliar de piscifactoria	1346,52	201,98		1548,5	21679,03
Personal peó	955,82	176,22		1132,04	15848,55
Personal vigilant de tarda-nit	1346,52	201,99	196,98	1548,51	21679,11
GRUP II. PERSONAL DE MANTENIMENT					
Personal encarregat	2278,84	341,83		2620,66	36689,27
Personal tècnic	1864,5	279,68		2144,18	30018,51
Personal aqüicultor especialista	1567,17	235		1802,17	25230,37
Personal auxiliar de manteniment	1346,52	201,98		1548,5	21678,99
Personal peó de manteniment	955,82	176,22		1132,04	15848,55
GRUP III. PERSONAL ADMINISTRATIU					
Personal responsable d'administració	2071,66	310,75		2382,41	33353,8
Personal auxiliar administratiu	1346,52	201,98		1548,5	21678,99
GRUP IV. PERSONAL DE TRANSPORT					
Personal responsable	2071,66	310,75		2382,41	33353,8
Personal tècnic de transport	1864,49	279,67		2144,16	30018,29
Personal aqüicultor especialista	1567,17	235		1802,17	25230,37
Personal auxiliar de transport	1346,52	201,98		1548,5	21678,98
Plus de disponibilitat	68,26				

2022

CATEGORIA	Sal.base	Plus insularitat	Plus vigilància	Brut mensual	Salari anual
GRUP I. PERSONAL DE PRODUCCIÓ					
Personal encarregat	2308,46	346,27		2654,73	37166,23
Personal responsable	2098,6	314,79		2413,39	33787,39
Personal tècnic	1888,73	283,31		2172,04	30408,55
Personal aqüicultor especialista	1587,54	238,06		1825,6	25558,36



CATEGORIA	Sal.base	Plus insularitat	Plus vigilància	Brut mensual	Salari anual
Personal auxiliar de piscifactoria	1364,03	204,6		1568,63	21960,86
Personal peó	968,25	178,51		1146,76	16054,58
Personal vigilant de tarda-nit	1364,02	204,61	199,54	1568,64	21960,94
GRUP II. PERSONAL DE MANTENIMENT					
Personal encarregat	2308,46	346,27		2654,73	37166,23
Personal tècnic	1888,74	283,31		2172,05	30408,76
Personal aqüicultor especialista	1587,54	238,06		1825,6	25558,36
Personal auxiliar de manteniment	1364,03	204,6		1568,63	21960,82
Personal peó de manteniment	968,25	178,51		1146,76	16054,58
GRUP III. PERSONAL ADMINISTRATIU					
Personal responsable d'administració	2098,6	314,79		2413,39	33787,39
Personal auxiliar administratiu	1364,03	204,6		1568,63	21960,82
GRUP IV. PERSONAL DE TRANSPORT					
Personal responsable	2098,6	314,79		2413,39	33787,39
Personal tècnic de transport	1888,73	283,31		2172,04	30408,53
Personal aqüicultor especialista	1587,54	238,06		1825,6	25558,36
Personal auxiliar de transport	1364,03	204,6		1568,63	21960,81
Plus de disponibilitat	69,14				

