



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA D'EMPRESA, OCUPACIÓ I ENERGIA

1664

Resolució del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia 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 i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07000335011981)

Antecedents

1. El 19 de desembre de 2023, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció de les Illes Balears, així com el calendari laboral, les taules salarials i les taules per a les contribucions al pla de pensions de l'ocupació simplificada per al 2024.
2. El 28 de desembre de 2023, 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, dict la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu del sector de la construcció de les Illes Balears, així com el calendari laboral, les taules salarials i les taules per a les contribucions al pla de pensions de l'ocupació simplificada per al 2024, 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 Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, (signat electrònicament: 16 de febrer de 2024)

La directora general de Treball i Salut Laboral

Catalina Teresa Cabrer González

Per delegació del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia (BOIB 103/2023)



**CONVENI COL·LECTIU DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓ DE LES ILLES BALEARS****Article 1r.****Parts signants**

Subscriuen aquest conveni col·lectiu, per part empresarial: Asociación de Constructores de Baleares; Asociación Empresarial de Promotores Inmobiliarios de Baleares (PROINBA); Asociación Patronal de Yeseros-Escayolistas de Baleares; 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 d'Hàbitat 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 TR de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Article 2n.**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 seu centre de treball en la Comunitat Autònoma de les Illes Balears o hagin estat contractats per a la prestació dels seus serveis en aquesta.

Article 3r.**Àmbit temporal i vigència**

Aquest conveni col·lectiu estén la seva vigència fins al 31 de desembre de 2026. La seva entrada en vigor es produeix l'1 de gener de 2022 i té plens efectes des d'aquesta data, excepte per a aquells conceptes per als quals s'estableixi una data diferent.

Article 4t.**Legislació complementària**

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

Article 5è.**Denúncia del conveni**

La denúncia d'aquest conveni col·lectiu, i d'acord amb la vigència establerta en l'article 3r, es pot realitzar per les associacions o federacions signants, davant l'altra part, amb una antelació de dos mesos a la data del seu venciment, amb posterior comunicació a l'autoritat laboral.

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

Article 6è.**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 fossin superiors als augmentos convinguts, s'han d'absorbir només en la part que cobreixi els beneficis pactats en aquest conveni. Aquestes millores han de ser avaluades globalment i en còmput anual.

Els augmentos de retribució que puguin produir per disposició legal o reglamentària de general aplicació només poden afectar les condicions pactades en aquest conveni, quan considerades en còmput anual siguin superiors; en cas contrari han de ser absorbides o compensades i ha de subsistir aquest conveni en els seus propis termes i sense cap modificació.

Article 7è.**Contractació**

En matèria de contractació laboral s'estarà al regulat en el Capítol II del Títol I del Llibre I del VII Conveni general del sector de la construcció.

La notificació a la Comissió Paritària d'aquest conveni col·lectiu de la finalització de l'obra en el contracte indefinit adscrit a obra s'ha d'efectuar per correu electrònic a l'adreça comisionparitariaconstruccion@tamib.es, en els termes disposats en l'article 25.3 del conveni general del sector de la construcció.

**Article 8è.****Pagament de les percepcions econòmiques**

1. Totes les percepcions, excepte les de venciment superior al mes, s'han d'abonar mensualment per períodes vençuts i dins dels cinc primers dies hàbils del mes següent al de la seva meritació, encara que la persona treballadora té dret a percebre quinzenalment bestretes la quantia de les quals no ha de ser superior al 90 % de les quantitats reportades. El pagament de la liquidació s'ha de realitzar dins dels deu dies següents al cessament del treballador.
2. Les empreses han d'efectuar l'abonament de les percepcions, i en el seu cas de les bestretes a compte, abans referides, exclusivament per mitjà de transferència bancària.
3. La persona treballadora ha de facilitar a l'empresa, al temps del seu ingrés o incorporació a aquesta, el seu número d'identificació fiscal (NIF), de conformitat amb la normativa aplicable sobre aquest tema, així com el número de compte d'una entitat bancària o financera on desitja percebre les seves percepcions, i en el seu cas les bestretes a compte, per donar compliment al que es disposa en l'apartat anterior.
4. S'exceptuen de l'exclusivitat del pagament per mitjà de transferència bancària disposat en l'apartat 2 les percepcions econòmiques no salarials i les quitances, als quals es refereixen els articles 49.3.c) i 99, respectivament, del VII Conveni general del sector de la construcció, i es poden abonar aquests mitjançant xec.

Article 9è.**Preavis per cessament voluntari**

Les persones treballadores han de preavisar l'empresa en cas de cessament voluntari, amb independència de la modalitat de la seva contractació, en els terminis que s'estableixen:

Personal tècnic: 2 mesos

Administratius, empleats i subalterns: 1 mes

Personal operari: 2 setmanes

L'incompliment del preavis de la persona treballadora serà sancionat amb un dia a descomptar en la liquidació, per cadascun dels dies de diferència.

Article 10è.**Període de prova**

Poden concertar-se per escrit els períodes de prova següents:

- a. Tècnics titulats superiors i mitjans: 6 mesos
 - b. Empleats:
 - nivells III (excepte titulats mitjans), IV i V: 3 mesos
 - nivells VI a X: 2 mesos
 - resta de personal: 15 dies naturals
 - c. Personal operari: encarregats i capatassos: 1 mes
 - resta de personal: 15 dies naturals
- Quant a l'aplicació del període de prova establert cal estar al que disposa l'article 21 del CGSC.

Article 11è.**Classificació professional**

En matèria de classificació professional i nivells retributius s'ha d'estar al que disposa l'article 30 del VII Conveni general del sector de la construcció, que comprèn la classificació recollida en l'annex X i la taula d'enquadraments en l'annex XI, que al seu torn recullen, entre altres, les tasques d'operar grues torre i grues mòbils autopropulsades pels qui estiguin en possessió dels carnets habilitants regulats en els reials decrets 836/2003 i 837/2003 que inclou en el grup 4, amb un nivell retributiu VII i, d'altra banda, les de conduir vehicles i maquinària lleugera per al transport, arrossegament i suspensió de càrregues no incloses en el grup 4 que inclou en el grup 3, amb un nivell retributiu VIII.

Article 12è.**Jornada laboral**

1. A tenor del disposat en l'article 71 del VII Conveni general del sector de la construcció, la jornada ordinària anual durant el període de vigència d'aquest conveni serà de 1.736 hores.



2. La jornada ordinària setmanal serà 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, s'han de regir per aquest. En aquest calendari s'estableixen 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 previstos s'ha d'observar el calendari establert en aquest conveni.

El calendari laboral per a 2024 és el que figura com a annex III en aquest conveni col·lectiu.

4. En cada centre de treball l'empresa 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 de les persones treballadores, que ha d'incloure l'horari concret d'inici i finalització de la jornada de treball.

A tal fi, l'empresa ha d'organitzar el registre diari de jornada de les persones treballadores a través de diversos mitjans, com ara anotacions en paper amb signatura de la persona treballadora; aplicacions informàtiques; targetes d'identificació electrònica, o qualsevol 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 a l'establiment de les diferents fórmules de prestació del treball, entre 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 trobi a la disposició de l'empresari i en l'exercici efectiu de la seva activitat i funcions per a les quals va ser contractada.

A fi de quantificar el temps de treball efectiu amb caràcter generalitzat, al tauler d'anuncis de cada centre de treball on figure el corresponent calendari laboral i com a informació de l'empresa es poden recollir les pauses que, prèvia consulta amb la representació legal de les persones treballadores, si n'hi hagués, o amb les pròpies 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 seves 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 a cada persona treballadora i a 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 s'ha de donar compte a la representació legal de les persones treballadores de sengles empreses.

8. D'acord amb el que preveu l'article 34.9 de l'Estatut dels treballadors, els registres han de romandre a disposició de les persones treballadores i dels seus representants legals per a la consulta. Per a això s'ha de facilitar la consulta a les persones treballadores respecte del seu propi registre quan aquestes ho considerin necessari, així com a la representació legal de les persones treballadores (evitant les dades d'identificació personal) dins del seu respectiu àmbit de competència (empresa o centre de treball) sempre que aquests ho sol·licitin de manera justificada, o bé quan existeixin controvèrsies o diferències concretes en relació amb els registres d'alguna persona treballadora. Es podran 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, així com amb 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 del que s'estableix a través de la negociació col·lectiva, puguin complementar les empreses d'acord amb el fixat en el paràgraf segon de l'article 34.9 de l'Estatut dels treballadors.

10. Quant a la recuperació d'hores no treballades, cal estar al que estableix l'article 74 del VII Conveni general del sector de la construcció. Respecte a l'adaptació de les condicions de treball davant la concurrència de temperatures elevades extremes derivades de fenòmens

meteorològics adversos, al que regula l'article 74 bis del mateix text convencional.

Article 13è.

Percepcions econòmiques

Les quanties, en funció del previst en l'article 55 del VII Conveni general del sector de la construcció, per al període comprès entre l'1 de gener i el 31 de desembre de 2022 són les fixades com a tals en la taula salarial publicada en el BOIB de 9 de febrer de 2023. Per al període comprès entre l'1 de gener i el 31 de desembre de 2023 són les fixades com a tals en la taula salarial publicada en el BOIB de 7 de març de 2023. Per a l'any 2024, des de l'1 de gener al 31 de desembre, és la publicada com a annex I d'aquest conveni col·lectiu. Per als anys 2025 i 2026 s'ha d'estar al que disposa la disposició addicional segona del VII Conveni general del sector de la construcció.

Les parts signants fan constar que, en el seu moment, varen acordar unificar sota el concepte de salari base els conceptes abans denominats salari base, plus de compensació per falta d'antiguitat i participació en beneficis.

Article 14è.

Pla de pensions

S'acorda la formalització d'un pla de pensions d'ocupació simplificada en el sector de la construcció i segons el fixat en l'article 56 del VII Conveni general del sector de la construcció, les contribucions empresarials per als anys 2022 i 2023 són les publicades en el BOIB d'11 de novembre de 2023. Per a 2024, les contribucions empresarials són les que figuren addicionades en l'annex II.

Article 15è.

Gratificacions extraordinàries

En aplicació de l'article 60 del VII 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 al 30 de juny i, per a la de desembre, des de l'1 de juliol al 31 de desembre, que s'han d'abonar els mesos de juny i desembre abans dels dies 30 i 20 de cadascun d'ells, respectivament, en la quantia que figura en la taula salarial recollida en l'annex I d'aquest conveni col·lectiu.

L'import de les pagues extraordinàries, a tenor del que preveu l'article 61 del VII Conveni general del sector de la construcció, i per als nous contractes, no es pot abonar mensualment mitjançant el prorratgeig mensual d'aquestes; per tant, es prohibeix el pacte per salari global.

Article 16è.

Plus extra salarial

Amb la finalitat de compensar les despeses que es produeixen a les persones treballadores per acudir als seus llocs de feina; tenint en compte la mobilitat d'aquests, que constitueix una característica d'aquest sector, i qualsevol que sigui la distància a recórrer, s'estableix aquest plus extrasalarial en la quantia de 2,76 euros per dia efectiu de treball per a l'any 2022; de 2,84 euros per dia efectiu de treball per a 2023, i 2,92 euros per a 2024 per cada dia de treball efectiu, per a totes les categories ressenyades en les taules salarials d'aquest conveni col·lectiu.

Article 17è.

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 7,41 euros per mes treballat el 2022; de 7,63 euros per mes treballat el 2023, i 7,84 euros per mes treballat en 2024; o, en el seu cas, la part proporcional en funció dels dies treballats durant el mes.

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

Article 18è.

Uniformitat

Les empreses afectades per aquest conveni col·lectiu han de fer lliurament a les persones treballadores del seu servei d'uniformitat (roba) suficient i adequada a les tasques que desenvolupin i a l'època de l'any en què es duguin a terme, sense perjudici, en el seu cas, de l'obligació de facilitar a aquestes persones els equips de protecció individual que la normativa de prevenció de riscos laborals hagi fixat per a les tasques a desenvolupar.

Les empreses poden substituir el lliurament de la roba d'uniformitat (roba) per una compensació econòmica de 100 euros a l'any o la seva part proporcional al temps de prestació de serveis, que s'ha de fer efectiva bé el mes de maig o bé en el d'octubre de cada any natural. L'import esmentat tindrà vigència des de la data de publicació en el BOIB d'aquest conveni col·lectiu.

Article 19è.**Plus de desplaçament o dietes**

A l'efecte del que preveu el capítol desè del VII 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 12 euros i la dieta completa en 45 euros. Quan l'empresari organitzi i costegi la manutenció i allotjament del personal desplaçat, sempre que reuneixi les condicions exigibles i suficients, només satisfarà el 20 % de la dieta completa.

En concepte de despeses de locomoció, a tenor del que preveu l'article 83 del Conveni general del sector de la construcció, en cas de produir-se un desplaçament i la persona treballadora s'hagi de desplaçar amb vehicle propi, l'empresa li ha de compensar amb la suma de 0,30 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 a 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 el situat en la localitat en què estigui situat el domicili de l'empresa, excepte per als contractes indefinits adscrits a obra i contractes fixos discontinus adscrits a obra que serà el situat en l'obra per a la qual han estat contractats. En cas de desplaçament, l'empresa corre amb totes les despeses que se'n derivin d'aquell.

Article 20è.**Vacances anuals**

Totes les persones treballadores afectades per aquest conveni col·lectiu, a tenor del que preveu l'article 76 del VII 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 les quanties que figuren a les taules salarials d'aquest conveni col·lectiu. 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, la persona treballadora ha de conèixer amb dos mesos d'antelació la data de gaudi de les seves vacances anuals.

Totes les persones treballadores han de començar i finalitzar el període de vacances des del seu lloc de residència, en els termes de l'article 92 del VII Conveni general del sector de la construcció.

Article 21è.**Visites al consultori mèdic**

A les persones treballadores que requereixin acudir a consultori mèdic se'ls ha 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 topall màxim d'hores anual al qual es refereix el paràgraf primer d'aquest article és de vuit hores. No obstant això, en cas de precisar un nombre d'hores superior, la persona treballadora té dret a acudir al consultori mèdic en les mateixes condicions abans exposades, si bé ha de recuperar les hores que excedeixin de les vuit anuals.

Article 22è.**Remuneració anual**

La remuneració anual per als anys 2022, 2023 i 2024, en funció de la jornada anual de 1.736 hores de treball efectiu ha de ser per a cada categoria professional la que figura a les taules salarials publicades en el BOIB de 9 de febrer de 2023, la de 2022, en el BOIB de 7 de març de 2023, la de 2023 i la incorporada en l'annex I d'aquest conveni, de 2024, a més del respectiu plus extrasalarial pel nombre de dies treballats.

Article 23è.**Vinculació a la totalitat**

1. Les condicions pactades en aquest conveni, qualsevol que sigui la seva naturalesa i contingut, formen un tot orgànic i indivisible. I a l'efecte de la seva aplicació pràctica són considerades globalment. Les parts n'assumeixen el compliment, amb vinculació a la totalitat d'aquest.

2. 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 quedaria sense efectivitat fins a la

reconsideració per les parts signants. Si aquest article fos de repercussió econòmica, cal revisar el contingut íntegre del conveni col·lectiu.

Article 24è.

Indemnitzacions

1. S'estableixen les següents indemnitzacions 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, serà de 47.000 euros.
- c. En cas d'incapacitat permanent total, derivada d'accident de treball o malaltia professional, serà de 28.000 euros.

2. Excepte designació expressa de beneficiaris per la persona treballadora afectada, la indemnització s'ha de fer 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 es consideren a compte de qualssevol altres quantitats que poguessin ser reconegudes com a conseqüència de la declaració de la responsabilitat civil de l'empresa per l'ocurrència d'alguna de les contingències contemplades en aquest article i s'han de deduir d'aquestes en tot cas, tenint en compte la naturalesa civil que tenen aquestes 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 25è.

Comissió Paritària

Es constitueix una Comissió Paritària composta per quatre representants de les organitzacions empresarials i quatre de les sindicals, signants d'aquest conveni col·lectiu, nomenats per les seves respectives organitzacions, les funcions de les quals, 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 signants, abans d'acudir a la jurisdicció social o a l'administració laboral, han de remetre a la Comissió Paritària, per a la resolució posterior per aquesta, els assumptes que afectin l'empresa i/o les persones treballadores incloses en l'àmbit territorial i personal d'aquest conveni col·lectiu i que dimanin de l'aplicació d'aquest.
- b. La intervenció obligada en els processos de conflictes laborals col·lectius, per als quals ha d'emetre l'informe corresponent.

El domicili de la Comissió Paritària estarà situat en la seu del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (av. del Comte de Sallent, 11 2n, Palma). Adreça electrònica: comisionparitariaconstruccion@tamib.es.

Article 26è.

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 sindicals, signants d'aquest conveni col·lectiu, les funcions de la qual són:

1. Desenvolupar els plans o resolucions de la Comissió de Seguretat i Higiene estatal.
2. 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 el seu aspecte legislatiu com en el desenvolupament de plans i mesures formatives.
3. Estudiar i acordar els mecanismes oportuns de coordinació de la formació en la CAIB en matèria de sinistralitat en el sector.
4. Promoure quantes mesures consideri tendents a millorar la situació del sector en aquesta matèria, tenint com a objectiu fonamental estendre la preocupació per la seguretat a tots els nivells, fomentant campanyes de mentalització, etc.
5. Escometre les gestions necessàries per obtenir els mitjans que li permetin desenvolupar les seves funcions amb l'eficàcia adequada.
6. Quantes altres funcions acordi la pròpia Comissió atribuir-li, encaminades a les seves finalitats.

Article 27è.

Comissió Paritària de Formació Professional

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

- a. Fer de mitjancer en les discrepàncies que poguessin 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 en ella així ho requereixi.

b. Emetre informes a 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 a desenvolupar per la Fundació Laboral de la Construcció a Balears.

d. Totes les que siguin necessàries per desenvolupar les activitats i funcions assignades.

Article 28è.

Formació contínua

Per a aquelles 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 precisi aquesta acció ha de ser dins de la jornada laboral o es deduiran 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 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 Balears.

b. Les persones treballadores que poden assistir a les accions formatives contemplades en aquest article no han de superar anualment el 10 % de les plantilles, ni en aquells centres de treball amb menys de 10 persones treballadores 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 de superar el període de prova i tenir, en tot cas, una antiguitat mínima d'un mes en 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 la corresponent acció formativa.

g. Els permisos individuals de formació, recollits en l'IV Acord Nacional de Formació, es regeixen pel que disposa aquest.

Article 29è.

Hores extraordinàries

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

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

Es consideren hores extraordinàries, a més de les que tenguin 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 excedirà de 80 a l'any.

Article 30è.

Retribució de les hores extraordinàries

L'import mínim d'una hora extraordinària per a cadascuna de les categories o nivells és 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 de l'annex I per a 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 equivalents de descans.

En cas que es realitzi la compensació prevista en el paràgraf anterior, les hores extraordinàries compensades dins dels quatre mesos següents a la seva realització, no es computen a l'efecte dels límits fixats per a aquestes en l'article anterior.

Article 31è.

Solució extrajudicial de conflictes laborals

Les parts signants 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 del 3 de febrer de 2005, i del Reglament d'aplicació, amb l'abast previst en aquests.

Article 32è.**Complement en cas d'hospitalització**

A tenor del que preveu l'article 70 del VII 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 33è.**Igualtat d'oportunitats i no discriminació**

1. Les parts signants d'aquest Conveni assumeixen com a propis els principis de no discriminació i igualtat de tracte i oportunitats per raons de sexe, estat civil, edat, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació o identitat sexual, diversitat funcional, malaltia, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua, tal com estableix la legislació vigent.

2. 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, així com en l'eliminació d'estereotips, per fomentar el valor similar d'homes i dones en tots els àmbits, es comprometen a adoptar les mesures estimades com necessàries i acorden dur a terme diferents actuacions sobre la base dels principis següents:

- Promoure l'aplicació efectiva de la igualtat de tracte i oportunitats en l'empresa quant a l'accés a l'ocupació, a les condicions de contractació, a la formació, a la promoció, a la protecció de la salut en l'àmbit laboral, inclosa la maternitat i els períodes de lactància, i en les condicions de treball en relació a les instal·lacions, equips de protecció individual o roba de treball.
- Prevenir, detectar i eradicar qualsevol manifestació de discriminació, directa o indirecta.
- Identificar conjuntament línies d'actuació i impulsar i desenvolupar accions concretes en aquesta matèria.
- Impulsar la presència equilibrada de la dona en els àmbits de l'empresa.
- Fomentar la col·laboració amb entitats i escoles formatives a fi d'incrementar la presència de la dona en els oficis i llocs de responsabilitat.

3. Les empreses, amb independència del nombre de persones treballadores en plantilla, d'acord amb el que estableixen els articles 45.1 i 48 de la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes, estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar, prèvia negociació, mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, així com promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments per a la seva prevenció i per facilitar les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hi hagin estat objecte.

En el cas d'aquelles empreses de cinquanta o més persones treballadores en plantilla, les mesures d'igualtat s'han de dirigir a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat amb l'abast, les exigències i el contingut previstos en el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, i el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, que suposen el desenvolupament reglamentari del Reial decret llei 6/2019, 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 l'ocupació.

A les empreses incloses en l'article 45.3 i 4 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, els serà aplicable el que estableix el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre.

L'elaboració i implantació de plans d'igualtat és voluntària per a les altres empreses, prèvia consulta o negociació amb la representació legitimada per a negociar, i és aplicable el regulat en el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, quan així resulti del seu contingut. En tot cas, és d'obligat compliment l'establiment de mesures d'igualtat en aquestes empreses tendents a aconseguir els objectius establerts en la normativa d'igualtat.

Les obligacions establertes en els articles 45 i 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, s'entenen referides a cada empresa sense perjudici de les peculiaritats que puguin establir en els propis plans respecte a determinats centres de treball conforme al que es preveu en l'article 46.3 d'aquesta Llei orgànica.

Les empreses que componen un grup d'empreses poden elaborar un pla únic per a totes o part de les empreses del grup, negociat conforme a les regles establertes en l'article 87 de l'ET per a aquesta mena de convenis, si així s'acorda per les organitzacions legitimades per a això. Aquesta possibilitat no afecta l'obligació, en el seu cas, de les empreses no incloses en el pla de grup de disposar del seu propi pla d'igualtat.





El pla d'igualtat de grup ha de tenir en compte l'activitat de cadascuna de les empreses que ho componen i els convenis col·lectius que els resulten d'aplicació, i incloure informació dels diagnòstics de situació de cadascuna d'aquestes, així com la realització de l'auditoria retributiva per cadascuna d'elles tal com estableix el Reial decret 902/2020. Així mateix ha de justificar la conveniència de disposar d'un únic pla d'igualtat per a diverses empreses d'un mateix grup.

4. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenant de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe.

5. Els plans d'igualtat han de fixar els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

6. Per a la consecució d'aquests objectius fixats, els plans d'igualtat han de contemplar, entre altres, les àrees o eixos següents: selecció i contractació, classificació professional, formació, promoció, condicions de treball (inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes conforme al Reial decret 902/2020), exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, infrarepresentació femenina, retribucions i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe. I es recomana incloure, a més, matèries de sensibilització en les àrees de comunicació i de protecció i ajuda a les víctimes de violència de gènere.

7. Els plans d'igualtat abastaran la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

8. Els plans d'igualtat han de desenvolupar el contingut mínim d'aquests que s'indica en l'article 8 del Reial decret 901/2020.

9. La Fundació Laboral de la Construcció pot elaborar informes relatius a la situació de les dones treballadores en el sector de la construcció i la seva ocupabilitat, així com un codi de bones pràctiques en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats en les empreses del sector.

10. Així mateix, la Fundació Laboral de la Construcció pot promoure accions formatives i de sensibilització concretes i específiques per impulsar la cultura de la diversitat i inclusió en els centres de treball, basada en el respecte i la igualtat de tracte i oportunitats a totes les persones.

Article 34è.

Subministrament d'aigua i condicions dels aliments

En les empreses que comptin amb centres de treball que ocupin a més de deu persones treballadores i sempre que la fase de l'obra ho permeti, quan no existeixin instal·lacions més apropiades han d'instal·lar escalfadors de menjar, així com sistemes de conservació per al manteniment d'aquest.

D'altra banda, en les obres les persones treballadores han de disposar d'aigua potable a bastament i en condicions de qualitat adequada.

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 contemplades en l'article 1r d'aquest conveni col·lectiu.



ANNEX I

TAULA SALARIAL 2024

GRUPS PROFESSIONALS	NIVELLS RETRIBUTIUS	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARI MENSUAL	GRATIFICACIONS I VACACIONS	SALARI ANUAL	HORA ORDINÀRIA
		a) PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR				
7	II	Arquitecte i enginyer superiors, metge	4.157,44	4.236,12	58.440,18	33,66
		b) PERSONAL TÈCNIC MITJÀ				
		Arquitecte i enginyers tècnics, Tècnic titulat de topografia,				
6	III	Graduat social	3.230,04	3.291,15	45.403,89	26,15
6	III	Ajudant tècnic sanitari	2.500,86	2.543,50	35.140,01	20,24
		c) PERSONAL TÈCNIC NO TITULAT				
5	IV	Ajudant d'obra	2.721,54	2.773,08	38.256,17	22,04
5	IV	Encarregat general	2.545,59	2.593,84	35.783,01	20,61
5	V	Delineant superior i projectista	2.206,47	2.248,38	31.016,34	17,87
		Delineant de 1a o pràctic				
4	VI	de topografia de 1a	2.013,06	2.051,15	28.297,07	16,30
		Delineant de 2a o pràctic				
4	VII	de topografia de 2a	1.873,55	1.908,98	26.336,04	15,17
		d) ADMINISTRATIUS				
6	III	Cap de 1a	2.609,60	2.669,69	36.714,71	21,15
5	V	Cap de 2a	2.468,89	2.515,61	34.704,58	19,99
4	VI	Oficial de 1a	2.068,42	2.107,60	29.075,40	16,75
4	VIII	Oficial de 2a	1.873,55	1.908,98	26.336,04	15,17
3	IX	Auxiliar	1.373,97	1.399,96	19.313,58	11,13
1		Telefonista	1.365,80	1.391,70	19.198,94	11,06
		e) SUBALTERNES				
2		Conserge i cobrador	1.412,17	1.438,94	19.850,64	11,43
1		Ordenança	1.365,58	1.392,45	19.198,70	11,06
		f) ADMINISTRATIUS D'OBRA				
3		Auxiliar, tècnic, administratiu d'obra	51,18	1.563,73	21.887,60	12,61
3		Llister	49,65	1.516,59	21.231,77	12,23
		g) OPERARIS				
4	V	Encarregat d'obra	72,53	2.215,89	31.018,15	17,87
4	VII	Encarregat taller, contramestre, capatàs	63,06	1.927,94	26.971,20	15,54
		Operador grua torre y grua mòbils autopropulsades	63,06	1.927,94	26.971,20	15,54
		Cap d'equip	62,77	1.919,28	26.848,54	15,47
4	VIII	Oficial de 1a	57,08	1.744,65	24.412,04	14,06
3	IX	Oficial de 2a	50,56	1.545,69	21.626,33	12,46
2	X	Ajudant (oficial de 3a)	48,99	1.498,42	20.956,31	12,07
2	XI	Peó especialista	47,37	1.447,72	20.258,71	11,67
1	XII	Peó	45,76	1.398,58	19.572,73	11,27
2	X	Vigilant	48,85	1.499,45	20.911,06	12,05
1	XII	Netejador/a	42,97	1.313,13	18.377,34	10,59

Plus extra salarial (art. 16): 2,92 €

Plus eines (art. 17): 7,84 €

Uniformitat (art. 18): 100 €/any



ANNEX II TAULA CONTRIBUCIONS PLA DE PENSIONS 2024

GRUPS PROFESSIONALS	NIVELLS RETRIBUTIUS	CATEGORIA PROFESSIONAL	CONTRIBUCIONS PLA DE PENSIONS 2024
			MENSUALS
		a) PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR	
7	II	Arquitecte i enginyer superiors, metge	56,53
		b) PERSONAL TÈCNIC MITJÀ	
		Arquitecte i enginyers tècnics, Tècnic titulat de topografia,	
6	III	Graduat social	43,92
6	III	Ajudant tècnic sanitari	33,99
		c) PERSONAL TÈCNIC NO TITULAT	
5	IV	Ajudant d'obra	37,00
5	IV	Encarregat general	34,61
5	V	Delineant superior i projectista	30,00
		Delineant de 1a o pràctic	
4	VI	de topografia de 1a	27,37
		Delineant de 2a o pràctic	
4	VII	de topografia de 2a	25,47
		d) ADMINISTRATIUS	
6	III	Cap de 1a	35,51
5	V	Cap de 2a	33,57
4	VI	Oficial de 1a	28,12
4	VIII	Oficial de 2a	25,47
3	IX	Auxiliar	18,68
1		Telefonista	18,57
		e) SUBALTERNES	
2		Conserge i cobrador	19,20
1		Ordenança	18,57
			DIÀRIES
		f) ADMINISTRATIUS D'OBRA	
3		Auxiliar, tècnic, administratiu d'obra	0,70
3		Llister	0,67
		g) OPERARIS	
4	V	Encarregat de obra	0,98
4	VII	Encarregat taller, contramestre, capatàs	0,85
4	VII	Operador grua torre i grua mòbil autopropulsades	0,85
		Cap d'equip	0,85
4	VIII	Oficial de 1a	0,77
3	IX	Oficial de 2a	0,68
2	X	Ajudant (oficial de 3a)	0,66
2	XI	Peó especialista	0,64
1	XII	Peó	0,62
2	X	Vigilant	0,66
1	XII	Netejador/a	0,58





ANNEX III

CALENDARI LABORAL 2024

GENER						
DI.	Dt.	Dc.	Dj.	Dv.	Ds.	Dg.
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

FEBRER						
DI.	Dt.	Dc.	Dj.	Dv.	Ds.	Dg.
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29			

MARÇ						
DI.	Dt.	Dc.	Dj.	Dv.	Ds.	Dg.
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

ABRIL						
DI.	Dt.	Dc.	Dj.	Dv.	Ds.	Dg.
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

MAIG						
DI.	Dt.	Dc.	Dj.	Dv.	Ds.	Dg.
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

JUNY						
DI.	Dt.	Dc.	Dj.	Dv.	Ds.	Dg.
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

JULIOL						
DI.	Dt.	Dc.	Dj.	Dv.	Ds.	Dg.
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

AGOST						
DI.	Dt.	Dc.	Dj.	Dv.	Ds.	Dg.
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

SETEMBRE						
DI.	Dt.	Dc.	Dj.	Dv.	Ds.	Dg.
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

OCTUBRE						
DI.	Dt.	Dc.	Dj.	Dv.	Ds.	Dg.
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

NOVEMBRE						
DI.	Dt.	Dc.	Dj.	Dv.	Ds.	Dg.
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

DESEMBRE						
DI.	Dt.	Dc.	Dj.	Dv.	Ds.	Dg.
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

FESTIUS ESTATALS I AUTONÒMICS
NO LABORABLES

Aquest calendari laboral per a 2024 és el resultat de l'adequació a la jornada anual de 1.736 hores prevista per a 2024, i d'aquest s'han de descomptar els dos (2) dies festius locals i els 22 dies laborables de gaudi de vacances fins oferir un resultat d'onze (11) dies NO LABORABLES que, a manca d'acord en el si de l'empresa adoptat abans del 31 de març, s'han de gaudir el 5 de gener, 29 de febrer, 2 d'abril, 16 d'agost, 11 de octubre i 23, 24, 26, 27, 30 i 31 de desembre. Les persones treballadores que iniciïn o, en el seu cas, finalitzin el seu contracte al llarg de 2024 tenen dret a gaudir d'un



(1) dia no laborable per cada 33 dies naturals complets de treball com a únic prorratg. En cas de no gaudir-ho, ho han de comprendre en la liquidació contractual corresponent.

Les empreses que executin obres en localitats que no comptin amb ordenances municipals que regulin i/o limitin la seva activitat, excepte les provinents d'un contracte públic o per causes justificades que facin incompatible l'aplicació d'aquest acord, i per al període comprès entre el 22 de juliol i 31 d'agost de 2024, han d'establir per a l'obra esmentada un horari de treball diari que contempli la prestació efectiva dels serveis per a les persones treballadores de forma continuada, excepte acord en contra amb les persones treballadores o els seus representants legals i que observi les previsions contingudes en l'article 74 bis del VII Conveni general del sector de la construcció.

