



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'EMPRESA, OCUPACIÓ I ENERGIA

881

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 de l'empresa Aquicultura Balear, SAU i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07002732012010)

Antecedents

- El 29 de juliol de 2024, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aquicultura Balear, SAU.
- El 2 d'agost de 2024, 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

- 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.
- El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.
- 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

- Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Aquicultura Balear, SAU, en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
- Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
- 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.
- Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, signat electrònicament el 25 de novembre de 2024

La secretària autonòmica de Treball, Ocupació i Diàleg Social

Catalina Teresa Cabrer González

Per delegació del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia
i per suplència de la directora general de Treball i Salut Laboral
(BOIB núm. 67/2024)





CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA AQUICULTURA BALEAR SAU 2023-2025

CAPÍTOL I

Article 1. Parts signants

Article 2. Àmbit funcional

CAPÍTOL II. Àmbit d'aplicació i pròrrogues 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 del treball, ingressos, cessaments i classificació del personal

Article 7. Organització del treball

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. Curssets de formació professional

Article 28. Pòlissa d'assegurança

Article 29. Treballs 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

CAPÍTOL IX. Igualtat

Article 37. Igualtat

Article 38. Comissions negociadores dels plans d'igualtat

ANNEX I

Taules salarials 2023-2024

CAPÍTOL I

Article 1. Parts signants

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

Article 2. Àmbit funcional

Aquest conveni estableix les condicions de les relacions de treball d'aplicació obligatòria a totes les persones treballadores de l'empresa Aquicultura 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 PRÒRROGUES DEL CONVENI

Article 3. Àmbit personal

Estan compreses en aquestes condicions de treball totes les persones treballadores que presten 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 des que es publiqui en el BOIB i s'aplicarà amb efectes retroactius des de l'1 de gener de 2023; la seva vigència s'estendrà fins al 31 de desembre de 2025, de manera que mantindrà la mateixa vigència que el Conveni Sectorial d'aqüicultura com fins ara.

Un cop complerta la vigència a què es fa referència, el conveni l'ha de denunciar alguna de les parts signants en el termini de TRES mesos abans del seu venciment o del de qualsevol de les seves pròrrogues.

No obstant això, en el supòsit que no hi hagi denúncia per cap de les parts, i igualment en el supòsit que hi hagi denúncia i mentre no s'assoleixi un nou conveni, aquest mantindrà la plena vigència tant pel que fa al contingut normatiu com a l'obligacional.

Article 5. Naturalesa de les condicions pactades; compensació, absorció i garanties

Les condicions pactades formen un tot orgànic, indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica, es consideraran globalment i en còmput anual. Les millores que estableix aquest conveni seran absorbides o compensades amb les millores que, de qualsevol tipus i forma, tant individual com col·lectiva, tenguin establertes o concedides les empreses amb caràcter voluntari en qualsevol moment, i per les quals s'estableixin en el futur, en virtut de disposició de qualsevol títol o rang. Tenint en compte la naturalesa del conveni, les disposicions legals futures que impliquin variació econòmica en tots o alguns dels conceptes retributius únicament tindran eficàcia pràctica si, globalment



considerats o sumats als efectivament vigents anteriorment al conveni, superen el nivell total d'aquests. En cas contrari, es consideraran absorbits per les millores que es pacten en aquest conveni. Es respectaran les situacions personals que, amb caràcter global, excedeixin del conveni, mantenint-se 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 així com les revisions econòmiques que siguin procedents.
3. Vigilar el compliment del que s'hagi pactat.
4. Les altres activitats que tendeixin a l'eficàcia pràctica més gran del conveni.
5. Estudiar i proposar, a la futura Comissió Negociadora, textos alternatius dels articles del conveni, procurant suprimir els obsolets i actualitzant els criteris.
6. Estudiar, a proposta de les parts, tots els casos individuals o col·lectius que suposadament afectin el que estipula aquest conveni.

La Comissió Paritària pot formular consultes a l'autoritat laboral, actuar per mitjà de ponències o subcomissions, utilitzar serveis permanents i ocasionals d'assessors, per a la millor resolució de les qüestions que se li sotmetin; aquesta resolució té caràcter vinculant en principi, si bé en cap cas no impedeix l'exercici de les accions que l'empresa i les persones treballadores puguin utilitzar davant la jurisdicció laboral i administrativa. L'adopció dels acords o resolucions de la Comissió Paritària requerirà almenys el vot favorable de quatre dels seus membres components.

CAPÍTOL III

ORGANITZACIÓ DEL TREBALL, INGRESSOS, CESSAMENTS I CLASSIFICACIÓ DEL PERSONAL

Article 7. Organització del treball

L'organització tècnica i pràctica del treball correspon a la Direcció de l'Empresa, de conformitat amb les disposicions legals a l'efecte.

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 millorar l'organització de les persones treballadores i optimitzar la producció.

Article 9. Contractació

Aquicultura Balear SAU pot contractar les persones per un temps indefinit o per una durada determinada i, en aquest últim cas, mitjançant qualsevol de les modalitats de contractació temporal vigent en la legislació general.

Hi haurà l'opció, per part de l'empresa, de poder utilitzar contractes eventuais amb una durada que no pot superar els 12 mesos en un període màxim de 18, motivats per circumstàncies de mercat, excés de comandes, acumulació de tasques o urgència.

Article 10. Període de prova

Els ingressos de noves persones treballadores en l'empresa es consideren realitzats a títol de prova i la durada màxima d'aquest període és:

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

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

Les situacions d'incapacitat temporal, maternitat, adopció, acolliment i qualsevol circumstància aliena a l'empresa que interrompi el contracte paralitzarà el període de prova, que es reprendrà fins al seu còmput total una vegada hagi cessat la circumstància que l'hagi interromput.

Article 11. Preavis en cas de baixa voluntària o dimissió

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



- 45 dies en el cas de personal encarregat
- 30 dies en el cas de personal responsable
- 20 dies en el cas de personal tècnic
- 15 dies en el cas de la resta de personal

L'incompliment del termini esmentat faculta l'empresa a descomptar, en concepte d'indemnització, un dia de salari més plusos per cada dia d'incompliment de les quantitats que ha de percebre per la seva última nòmina o per liquidació.

Article 12. Classificació professional

Grup I. Personal de producció

Correspon a les àrees de: Hatchery, Nursery, Preengreixament, Qualitat.

1. Personal encarregat
2. Personal responsable
3. Personal tècnic
4. Personal aqüicultor especialista
5. Personal auxiliar
6. Personal peó
7. Personal vigilant 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. És la persona treballadora que, tenint titulació en Biologia o Ciències del Mar o els seus equivalents i/o experiència reconeguda, té a càrrec seu una àrea i un equip humà en producció en què exerceix tasques de planificació, supervisió, desenvolupament i millora de protocols, organitza treballs i entrena el personal a càrrec seu, en dependència de la Direcció de l'empresa.

2. Personal responsable. És la persona treballadora que, amb titulació en Biologia, Ciències del Mar, Tècnic Superior en aqüicultura o experiència reconeguda que permeti desenvolupar el lloc esmentat, depèn de l'encarregat o encarregada de la seva àrea i hi col·labora en la supervisió, el desenvolupament i l'organització estrictes del treball, i gestió del personal de base, i ret compte de les incidències que puguin sorgir, prenent les mesures que es considerin oportunes.

3. Personal tècnic. És la persona treballadora que, tenint titulació en Biologia, Ciències del Mar, Tècnic Superior en aqüicultura o experiència reconeguda que permeti desenvolupar el lloc esmentat, i en dependència de l'encarregat o encarregada, du a terme tasques concretes en una secció dins de l'àrea.

4. Personal aqüicultor especialista. És la persona que, amb titulació en Biologia, Ciències del Mar, Tècnic en aqüicultura o experiència reconeguda que permeti desenvolupar el lloc esmentat, i en dependència d'un o una superior, du a terme tasques concretes en una secció dins de l'àrea.



5. Personal auxiliar de piscifactoria. És la persona treballadora que, sense necessitat d'una titulació acadèmica, però amb una experiència i qualificació laboral mínima, du a terme tasques bàsiques per a les quals es requereix certa perícia i pràctica operatòria en l'àrea del departament de producció a la qual està adscrita.

6. Personal peó. És la persona treballadora que, sense necessitat de titulació acadèmica ni experiència laboral, du a terme tasques en una àrea per a les quals no es necessita especial perícia ni pràctica operatòria.

7. Personal vigilant tarda-nit. És la persona treballadora que, sense necessitat de titulació acadèmica ni experiència laboral en aquestes tasques, té a càrrec seu la vigilància de les instal·lacions i dels peixos de l'empresa durant la tarda i la nit, a més de dur a terme tasques bàsiques de manteniment, control d'incidències, emplenament d'informes d'incidències i novetats.

Grup II. Personal de manteniment

1. Personal encarregat. És la persona treballadora que, tenint titulació mínima de formació professional en tasques de manteniment o mòdul equivalent, així com experiència reconeguda, té a càrrec seu l'Àrea de Manteniment i un equip humà sobre el qual exerceix tasques de planificació, supervisió, desenvolupament, organització de treballs i entrenament de personal a càrrec seu, sempre en dependència de la Direcció de l'empresa.

2. Personal tècnic. És la persona treballadora que, tenint titulació de formació professional en tasques de manteniment o experiència reconeguda que permeti desenvolupar el lloc esmentat, i en dependència de l'encarregat o encarregada, du a terme tasques concretes dins l'Àrea de Manteniment.

3. Personal aqüicultor especialista. És la persona que, tenint titulació de formació professional en tasques de manteniment o experiència reconeguda que permeti desenvolupar el lloc esmentat i en dependència d'un o una superior, du a terme tasques concretes dins l'Àrea de Manteniment.

4. Personal auxiliar. És la persona treballadora que, sense necessitat d'una titulació acadèmica, però amb una experiència i qualificació laboral mínimes, du a terme tasques bàsiques per a les quals es requereix certa perícia i pràctica operatòria.

5. Personal peó. És la persona treballadora que, sense necessitat de titulació acadèmica ni experiència laboral, du a terme tasques en una àrea per a les quals no es necessita especial perícia ni pràctica operatòria.

Grup III. Personal d'administració

1. Personal responsable. És la persona treballadora que, tenint titulació mínima d'Administració o experiència reconeguda que permeti desenvolupar el lloc esmentat, depèn de la Direcció de l'empresa i hi col·labora en la supervisió, el desenvolupament i l'organització estrictes del treball, i gestió del personal; també ret compte de les incidències que puguin sorgir prenent les mesures que es considerin oportunes.

2. Personal auxiliar. És la persona treballadora que, amb titulació mínima de formació professional de la branca administrativa o mòdul equivalent, du a terme tasques de tipus administratiu en col·laboració amb l'administratiu o administrativa i amb el o la responsable del departament.

Grup IV. Personal de transport

1. Personal responsable. És la persona treballadora que, amb la titulació en Biologia, Ciències del Mar, Tècnic o Tècnica Superior en aqüicultura, o experiència reconeguda que permeti desenvolupar el lloc esmentat, depèn de la Direcció de l'empresa i hi col·labora en la supervisió, el desenvolupament i l'organització estrictes del treball i gestió del personal de base, ret compte de les incidències que puguin sorgir i pren les mesures que es considerin oportunes en l'Àrea de Transport.

2. Personal tècnic. És la persona treballadora que, tenint titulació en Biologia, Ciències del Mar, Tècnic/a Superior en aqüicultura, o experiència reconeguda que permeti desenvolupar el lloc esmentat, i en dependència de l'encarregat o encarregada de l'àrea, du a terme tasques concretes de transport de peixos; quan no desenvolupa tasques de transport, pot dur a terme tasques en l'empresa, sempre d'acord amb el seu encarregat o encarregada o amb la Direcció de l'empresa.

3. Personal aqüicultor especialista. És la persona que, tenint titulació en Biologia, Ciències del Mar, Tècnic o Tècnica en aqüicultura, o experiència reconeguda que permeti desenvolupar el lloc esmentat, i en dependència d'un superior o supervisora, du a terme tasques concretes de transport de peixos; quan no desenvolupa tasques de transport, pot dur a terme tasques en l'empresa, sempre d'acord amb el seu encarregat o encarregada o amb la Direcció de l'empresa.

4. Personal auxiliar. És la persona treballadora que, sense necessitat d'una titulació acadèmica, però amb una experiència i qualificació laboral mínima, du a terme tasques de transport per a les quals es requereix certa perícia i pràctica operatòria; quan no desenvolupa tasques de



transport, pot dur a terme tasques en l'empresa, sempre d'acord amb el seu encarregat o encarregada o amb la Direcció de l'empresa. .

CAPÍTOL IV RETRIBUCIONS

Article 13. Salari base

El salari base, per a les diferents categories professionals del conveni és el que resulta d'aplicar a les taules salarials d'Aquicultura Balear, SAU corresponents els increments que preveu el Conveni Nacional d'aquicultura Marina per als anys de vigència d'aquest conveni.

S'estableix com a taula salarial per a l'any 2023 la que s'inclou amb el conveni, que és el resultat d'incrementar els salaris definitius de 2022 amb el 4,00 %.

Finalitzat l'any 2023, si l'IPC interanual de desembre de 2023 és superior al 4 %, s'aplicarà un increment addicional màxim de l'1 % amb efecte d'1 de gener de 2024.

Increment salarial per al 2024: al resultat de l'increment del paràgraf anterior s'aplica un 3 %.

Finalitzat el 2024, si l'IPC interanual de desembre de 2024 és superior al 3 %, s'aplicarà un increment addicional màxim de l'1 %, amb efecte d'1 de gener de 2025.

Increment salarial per al 2025: al resultat de l'increment del paràgraf anterior s'aplica un 3 %.

Finalitzat el 2025, si l'IPC interanual de desembre de 2025 és superior al 3 %, s'aplicarà un increment addicional màxim de l'1 %, amb efecte 1 de gener de 2026.

Els increments salarials esmentats s'apliquen a tots els conceptes salarials i no salarials del conveni col·lectiu.

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 en el BOIB i es prorrategen en els tres mesos següents.

Article 14. Experiència professional

Prenent en consideració la importància rellevant que tenen l'experiència professional i el nivell de coneixements del personal en aquest sector, s'estableix un estímul salarial equivalent al 4 % del salari base de cada persona treballadora per cada quadrienni de tasca continuada en l'empresa, aplicable fins a un màxim de 5 quadriennis, a partir de l'inici del primer contracte que s'estableix amb l'entitat.

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

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

1r. Antiguitat consolidada

Equivalent al 4 % del salari base de cada persona treballadora per cada quadrienni de tasca continuada en l'empresa.

2n. Antiguitat en procés de consolidació

És el percentatge proporcional al temps transcorregut des que s'hagi completat el quadrienni anterior o, si no n'hi ha, la data de contractació en l'empresa, fins al 31 de desembre de 2012.

Sumant els dos conceptes, obtenim un percentatge que, aplicat al sou base, ens dona la quantia del plus ad personam. Per tant, és un percentatge del salari base.

Article 15. Plus d'insularitat

Totes les persones treballadores percebran, en cada paga, un plus d'insularitat, l'import del qual serà del 15 % del salari base.

**Article 16. Gratificacions extraordinàries**

Les persones treballadores afectades per aquest conveni percebran dues pagues extraordinàries els dies 15 de juliol i 22 de desembre, respectivament, o, si escau, els dies laborals immediatament anteriors, que consisteixen en 30 dies de salari base, plus d'insularitat i d'antiguitat.

Article 17. Plus de nocturnitat

Les persones que treballin entre les 22.00 hores i les 6.00 hores percebran un complement pel treball nocturn equivalent al 27 % del salari base assignat a la seva categoria professional, en proporció amb el temps que treballin durant el període esmentat.

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 i a una distància màxima del seu lloc de treball no superior a 50 km i portar un telèfon mòbil per a la seva localització i assistència, rebran una quantitat bruta mensual que s'estableix a les taules salarials per a aquesta disponibilitat; si d'aquestes persones treballadores es produeix el fet d'haver de desplaçar-se i desenvolupar la tasca, el temps esmentat emprat se'ls compensarà com a hores extres. Aquest plus no es paga en pagues extra ni en vacances. (En queden exclosos el personal mànager i el personal encarregat, els quals, per la seva funció, tenen inclosa aquesta disponibilitat dins les funcions del seu lloc).

Article 19. Hores extraordinàries

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

- 1r. Supressió de les hores extraordinàries habituals.
- 2n. Realització d'hores extraordinàries que s'exigeixin per la necessitat de reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents, així com en cas de risc de pèrdua de matèries primeres.
- 3r. Es mantindran, sempre que no sigui possible utilitzar altres modalitats de contractació temporal o parcial, les hores extraordinàries estructurals, enteses com les necessàries per a períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn o les de caràcter estructural derivades de la naturalesa del treball de què es tracti.
- 4t. Les hores extraordinàries que es facin s'abonaran amb un recàrrec econòmic del 75 % o es compensaran en temps lliure en la mateixa proporció; en aquest últim cas, són acumulables a les vacances anuals. L'abonament, d'una manera o una altra, serà decisió de l'empresa.

Article 20. Jornada de vigilància nocturna

Ateses les circumstàncies en les quals es desenvolupen les tasques nocturnes de vigilància a l'empresa, les persones treballadores que exerceixin les tasques esmentades seran contractades per fer aquestes funcions en horari nocturn, per la qual cosa es tindrà en compte aquesta circumstància a l'hora de fixar les seves retribucions salarials. Aquestes persones treballadores percebran un plus, anomenat plus de vigilància, la valoració bruta mensual del qual s'estableix a les taules salarials.

Aquestes persones treballadores quedaran enquadrades dins de les limitacions horàries pròpies d'aquest conveni per a la resta de persones treballadores.

Article 21. Dietes i despeses de locomoció

L'empresa reintegrarà, a les persones treballadores que, per necessitats del servei, es desplacin del seu centre de treball a un altre fora del municipi, les despeses ocasionades per aquest concepte, un cop s'hagin justificat.

Quan es viatgi en vehicle propi, l'abonament serà a raó de 0,22 € el quilòmetre recorregut.

**CAPÍTOL V
JORNADA I VACANCES****Article 22. Jornada laboral**

La quantitat màxima d'hores de treball efectiu anualment serà de 1.760 hores per a l'any 2023, 1.756 per a l'any 2024 i 1.752 per a l'any 2025, distribuïdes en torns. La jornada diària tindrà un màxim de 8 hores de treball efectiu, executat en torn continu, que inclouen 15 minuts de



descans/berenar, temps de treball que es considera efectiu. La designació de dies per treballar per cada persona treballadora es farà mitjançant la confecció de plans de torn o quadrants per a cada mes. Els i les representants de la plantilla i l'empresa signaran la distribució anual de la jornada.

La jornada de treball es computarà sempre tenint en compte el temps de treball efectiu, entesa com la presència de la persona treballadora en el seu lloc de treball correctament uniformada i equipada.

Article 23. Dies festius

Igualment, les persones treballadores a les quals els coincideixi treballar un dia festiu han de percebre l'increment d'un 150 % d'un dia ordinari de treball, un 100 % del qual s'abonarà econòmicament a la nòmina del mes següent, i un 50 % es compensarà en temps lliure (corresponent així un dia lliure per cada dos dies festius treballats); es compensarà així la impossibilitat de gaudir dels 14 dies festius anuals.

A causa de la importància que tenen en l'ordre familiar i social els dies festius següents, quan persona treballadora els hagi de treballar, percebrà l'increment del 200 % d'un dia ordinari de treball. Aquestes festivitats són:

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

El plus de dies festius en dies festius especials (25 de desembre i 1 de gener) es pagarà independentment que puguin no ser dia festiu en el calendari laboral pel fet de ser diumenge.

Article 24. Vacances

Les persones treballadores afectades per aquest conveni tenen dret a 22 dies feiners de treball efectiu a l'any, considerats no laborables els dies festius.

CAPÍTOL VI PERMISOS

Article 25. Permisos

Les persones treballadores, previ avís i amb la justificació deguda, es podran absentar de la feina, amb dret a retribució i des que es produeixi el fet causant, per algun dels motius i pel temps següents:

1. Matrimoni o constitució de parella de fet degudament inscrita en el registre competent, amb la derivació de les mateixes relacions d'afinitat: 15 dies naturals, que s'apliquen d'acord amb el que s'estipula per llei.
2. Naixement de fill o filla o adopció legal o acolliment: cal atènyer-se al que disposen els apartats 4 i 5 de l'article 48 del TRET, establert en 16 setmanes.
3. Cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora al mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella. La llicència es podrà gaudir de manera interrompuda, prèvia comunicació anticipada almenys en 24 hores i pel període que duri el fet causant mitjançant justificació hospitalària o mèdica. En cas que es requereixi desplaçament fora de Mallorca, aquest permís s'amplia un dia.

En els casos que s'hagin de desplaçar fora d'Espanya, i si es té dret a vacances per gaudir, es poden sol·licitar fins a 22 dies feiners de vacances, acumulats al permís al qual es tengui en dret.

4. Tres dies per mort del cònjuge, parella de fet o parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament fora de Mallorca a aquest efecte, el termini s'ampliarà en tres dies.
5. Les persones treballadores afectades per aquest conveni disposaran del temps necessari per a consulta mèdica, sempre que es justifiqui documentalment; la justificació ha de reflectir el temps d'estada a la consulta, el dia i el metge.
6. Les persones treballadores, preavisant amb prou antelació i amb la justificació oficial del temps necessari, tenen dret a absentar-se de la feina amb dret a remuneració per assistir a exàmens de caràcter oficial, tant d'estudis universitaris com de formació professional de grau mitjà, fins a un màxim de dues convocatòries per assignatura.





7. Independentment de les causals enumerades abans, les persones treballadores afectades per aquest conveni disposen de 2 dies a l'any per atendre assumptes propis, prèvia comunicació a l'empresa amb un període de 7 dies d'antelació.
8. Les persones treballadores tenen dret a un permís no retribuït d'un màxim de quinze dies anuals. Aquest permís es distribuirà per serveis, sense que pugui coincidir més d'un treballador o treballadora en cada àrea de cada servei.
9. Acompanyament. S'estableixen 8 hores anuals de permís retribuït, que es poden fraccionar, si cal, però s'han de fer pel temps imprescindible i únicament per a acompanyament a consultes mèdiques de cònjuge o familiar de primer grau per consanguinitat degudament justificat. En el cas que els dos cònjuges treballin i pertanyin a la mateixa empresa, es repartirien l'acompanyament, sense que sigui coincident el dret dels dos.
10. Compliments inexcusables de deures públics: el temps imprescindible, degudament acreditat segons disposicions vigents.
11. Trasllat de domicili: 2 dies naturals sempre que sigui degudament justificat, per a totes les persones acollides a aquest conveni.
12. Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les sessions preceptives d'informació i preparació i per a la realització dels informes preceptius psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre que, en tots els casos, hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.
13. En els supòsits de naixement de fill o filla, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d), per a la lactància del o la menor fins que compleixi nou mesos, les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència de la feina, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples. Qui exerceixi aquest dret el pot substituir, per la seva voluntat, per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes que preveu la negociació col·lectiva o l'acord a què arribi amb l'empresari, sempre que respecti, si escau, el que s'hi estableix. La reducció de jornada que preveu aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. No obstant això, si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, se'n pot limitar l'exercici simultani per raons de funcionament de l'empresa, degudament fundades i objectives motivades per escrit; en aquest cas, l'empresa ha d'oferir un pla alternatiu que asseguri el gaudi de les dues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.
14. Les persones treballadores tenen dret a absentar-se de la feina a causa de força major quan sigui necessari per motius familiars d'urgència relacionats amb familiars o persones convivents (aquesta circumstància ha de quedar degudament acreditada), en cas de malaltia o accident greus que facin indispensable la seva presència immediata. Les persones treballadores tindran dret que els retribueixin les hores d'absència per les causes que preveu aquest apartat equivalents a quatre dies a l'any, d'acord amb les taules salarials d'aquest conveni o bé mitjançant el sistema que s'estableixi per acord entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores. Per tenir dret tant a l'absència com a la compensació, caldrà aportar l'acreditació oficial del motiu durant tota la seva durada i la seva urgència. En cas que dues o més persones sol·licitin fer ús d'aquest dret, per raons organitzatives, econòmiques i productives, l'empresa podrà adoptar les mesures oportunes respecte a la durada, sempre que es pugui atendre degudament la persona que necessita atenció i motiva l'absència.
15. En els casos de naixements de fills o filles prematurs o que, per qualsevol causa, s'hagin de quedar hospitalitzats després del part, les persones treballadores tindran dret a absentar-se de la feina durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.
16. Qui, per raons de guarda legal, tenguí a cura seva algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat, que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, s'entén també dins d'aquesta la diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, una vuitena part i un màxim de la meitat de la durada d'aquesta. Tindrà el mateix dret qui s'hagi d'encarregar de la cura directa del cònjuge o parella de fet, d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, incloent-hi el familiar consanguini de la parella de fet, que, per raons d'edat, accident o malaltia, no es pugui valer per si mateix, i que no exerceixi una activitat retribuïda. La reducció de la jornada que preveu aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dues o més persones de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari o empresària en pot limitar l'exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament de l'empresa, degudament motivades per escrit, i l'empresa ha d'oferir en aquest cas un pla alternatiu que asseguri el gaudi de les dues persones treballadores que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.
17. La treballadora víctima de terrorisme o violència de gènere té dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a reduir la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a reordenar el temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin en l'empresa.





18. En el que no preveu aquest article, cal atènyer-se al que estableix l'article 37 de l'Estatut dels treballadors. Respecte al dia d'inici i al còmput, cal atènyer-se a la doctrina que estableix la Sala Social del Tribunal Suprem.

Normes per seguir en cas d'absència del centre de treball:

1. Normes generals:

- a) S'ha de comunicar qualsevol absència amb anterioritat, tret d'impossibilitat justificada o causa de força major.
- b) La petició ha de constar per escrit.
- c) S'ha de justificar el motiu de l'absència documentalment, excepte en les absències que no requereixin justificació d'acord amb la legislació vigent.

2. Visites mèdiques: En el cas de sortides al metge, l'empresa abona el temps imprescindible quan la visita coincideixi amb l'horari de treball segons el que disposen els apartats 5 i 9. Per a l'abonament, és preceptiu que el justificant estigui signat i datat pel metge doctor o metgessa doctora, amb indicació de l'hora, en cas que superi els límits que preveuen els apartats indicats; si no, ha d'estar datat i segellat pel servei d'admissió del centre mèdic, hospitalari o de salut dels serveis públics de salut. En el cas d'altres justificants, només s'admeten els impresos pel servei d'admissió de la Seguretat Social. Es rebutja com a justificant la citació de consulta o un altre de similar.

CAPÍTOL VII Condicions diverses

Article 26. Prestacions complementàries per malaltia i accident

A) Malaltia comuna i accident no laboral

- L'empresa complementarà les prestacions de la Seguretat Social o entitat gestora fins al 100 % del salari base més el plus d'insularitat en el cas d'IT a partir del desè dia de baixa i per un període màxim de 120 dies; a la resta del període de baixa s'aplica el que la legislació reculli a aquest efecte.
- Malaltia comuna, accident no laboral amb hospitalització i per menstruació incapacitant secundària, com també la provocada per la interrupció de l'embaràs, voluntària o no, mentre rebí assistència sanitària i sigui impedita per treballar, sens perjudici dels supòsits en què la interrupció de l'embaràs sigui per accident de treball o malaltia professional, casos en els quals tindrà la consideració de situació d'incapacitat temporal per contingències professionals. La de gestació de la dona treballadora des del dia primer de la setmana trenta-novena, en tractar-se de situacions d'incapacitat temporal que resulten de l'estat biològic de les dones, l'empresa abonarà les prestacions de la Seguretat Social o entitat gestora fins al 100 % del salari base més el plus d'insularitat en el cas d'IT a partir del primer dia de baixa i per un període màxim de 120 dies, o fins a l'alta hospitalària si se supera aquest període. A la resta de període de baixa s'aplica el que la legislació reculli a l'efecte.
- Queden exclosos de 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 treball

L'empresa complementa 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 tenguí fills amb deficiències psíquiques o físiques, reconegudes com a tals per la Seguretat Social, quantificada en 956,86 € bruts l'any i per fill o filla, pagables per mesos.

Article 27. Curssets de formació professional

Quan l'empresa ho consideri necessari per a la seva organització o li sigui proposat raonablement pels representants de les persones treballadores, podran fer formacions a càrrec seu, i en col·laboració amb els organismes competents, i poden convidar-hi els productors o productores que puguin estar interessats o interessades a assistir-hi.

Article 28. Pòlissa d'assegurança

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

Cada treballador o treballadora pot negociar amb l'empresa establir pòlisses per quantitats superiors a les assenyalades, si bé la diferència de prima per a aquests casos anirà a càrrec de la persona treballadora.

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 vidu o vídua i/o fills menors de 18 anys, l'empresa abonarà una quantitat igual a l'import de dues mensualitats del seu salari base, complement posat i, si escau, complement personal d'antiguitat.

Article 29. Treballs amb perillositat, toxicitat i penositat

L'empresa aplicarà les mesures correctores necessàries, segons determina la Llei de prevenció de riscos (RCL 1995, 3053) vigent i els seus reglaments, per eliminar, o almenys deixar reduïts el mínim imprescindible i tolerable, els treballs en els quals hi pugui haver perillositat, toxicitat o penositat. Així mateix, es dotarà totes les persones treballadores amb totes les peces de protecció i estris adequats a cada lloc de treball. Les persones treballadores, per la seva part, han de fer ús d'aquestes peces i estris en tot moment, per evitar, en la mesura possible, els accidents i la incidència que això té en l'absentisme anual i que es poden evitar amb una col·laboració adequada dels productors afectats.

Article 30. Roba de feina

L'empresa facilita a totes les persones treballadores, amb caràcter general, dos jocs de roba de feina a l'any, com a mínim. Així mateix, es dota de calçat i guants el personal que ho necessiti per l'indole del seu treball. La conservació, neteja i cura de la roba esmentada va a càrrec de les persones treballadores.

Article 31. Revisió mèdica

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

Article 32. Activitats sindicals

1) Els membres del Comitè d'Empresa o delegats i delegades de personal, entre si, poden acumular, fins a un 100 % del màxim total i en períodes mensuals, les hores establertes legalment per a la seva funció sindical, en un o més membres, sempre que les utilitzin per a assumptes relacionats amb l'empresa o de la seva formació sindical, i amb coneixement previ per escrit de 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 per torns, l'ús d'hores establertes per a la funció sindical l'ha de comunicar per escrit el Comitè d'Empresa o els delegats i delegades de personal a l'empresa amb un avís previ 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 consentiment exprés i individual d'aquestes, els descomptaran en la nòmina mensual l'import de la quota sindical corresponent. La persona treballadora interessada a dur a terme aquesta operació ha d'expressar amb claredat l'ordre de descompte, el número de compte corrent o llibreta d'estalvis, i la central a la qual s'ha de transferir la quantitat corresponent. L'empresa efectuarà aquestes detraccions, tret d'indicació en contrari, durant períodes d'un any. La Direcció de l'empresa ha de lliurar una còpia de la transferència a la representació sindical de l'empresa, si n'hi ha. En tot cas, cal atènyer-se al que disposa l'Estatut dels treballadors i la Llei orgànica de llibertat sindical (RCL 1985, 1980; ApNDL 13091). Els delegats i delegades de personal i membres del Comitè d'Empresa col·laboraran amb les direccions d'aquestes, per a una efectivitat més gran de l'aplicació de la normativa vigent sobre prevenció de riscos laborals i salut laboral, i les dues parts han de procurar donar la màxima importància 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 se suscitin derivades de la seva interpretació o aplicació es resolguin de les maneres següents:

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



Convenis Col·lectius de les Illes Balears.

CAPÍTOL VIII RÈGIM DISCIPLINARI

Article 34. Faltes

Les persones treballadores poden ser sancionades per la Direcció de l'empresa en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que es determinen en aquest conveni i les que s'estableixin en disposicions legals aplicables, d'acord amb el que disposa l'Estatut dels treballadors.

Les faltes disciplinàries comeses per les persones treballadores poden ser lleus, greus i molt greus.

Tipificació de les faltes:

A) Són faltes lleus

1. La incorrecció amb companys i/o companyes, i amb qualsevol persona dins del centre de treball i 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 causa justificada de 2 a 4 vegades al mes.
4. La no notificació a l'empresa, en el termini de dos dies hàbils, de la baixa per incapacitat temporal o una altra causa justificada d'inassistència a la feina, tret que la persona treballadora acrediti la impossibilitat de fer aquesta notificació.
5. La no justificació deguda de les assistències a metges, centres de salut, així com qualsevol absència a la qual tenguí dret la persona treballadora.
6. La distracció en la conservació dels locals, zones comunes, eines, estris, roba de feina, documents i béns de l'empresa en general.
7. La falta de neteja personal, així com a les dependències, serveis i estris de l'empresa.
8. La no comunicació a l'empresa dels 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 als 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 dels incompliments esmentats es pugui derivar un risc per a la salut i integritat física de les persones treballadores o d'altres persones.
4. La falta d'assistència a la feina durant 2 dies sense causa justificada.
5. Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada durant més de 4 vegades al mes i menys de 7.
6. L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada.
7. La utilització o difusió de dades de les quals tenguí coneixement per raó del treball a l'empresa.
8. La reincidència en faltes lleus o quan d'aquestes derivin 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 treballin a l'empresa o als familiars que hi convisquin.
2. L'abandonament de la feina que impliqui un greu perjudici econòmic per a l'empresa.
3. L'embriaguesa o toxicomania, si repercuteix negativament en la feina.
4. La reiteració en falta greu dins del període d'un any, sempre que aquestes hagin estat sancionades.
5. La indisciplina o desobediència a les ordres dels comandaments, així com la inducció a aquesta, quan tenguí una especial gravetat.
6. Les faltes repetides i injustificades d'assistència o puntualitat a la feina. Es consideren en aquesta situació 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. Constitueix falta d'assistència el fet de faltar a la feina tres dies sense causa justificada durant un període de 30 dies.
7. Assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament moral, completament provat.



**Article 35. Sancions**

La potestat disciplinària és atribuïda a l'empresa, que pot sancionar les persones treballadores per la comissió dels incompliments laborals esmentats a l'article anterior, d'acord amb la graduació de sancions següent:

a) Per faltes lleus

- Amonestació verbal o escrita.
- Suspensió de sou i feina fins a dos dies.

b) Per faltes greus

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

c) Per faltes molt greus

- Amonestació per escrit.
- Suspensió de sou i feina de setze a seixanta dies.
- Acomiadament.

La valoració de les faltes i les sancions corresponents imposades per la Direcció de l'empresa seran sempre davant la jurisdicció competent. La sanció de les faltes greus i molt greus requerirà comunicació escrita a la persona treballadora, fent-hi constar la data i els fets que la motiven.

Article 36. Prescripció de les faltes

Les faltes lleus prescriuran al cap de deu dies; les greus, al cap de vint dies, i les molt greus, passats seixanta dies a partir de la data en què l'empresa hagi tingut coneixement de la seva comissió i, en tot cas, després de sis mesos d'haver-se comès.

**CAPÍTOL IX
IGUALTAT****Article 37. Igualtat**

Les parts signants del conveni, conscients de la seva responsabilitat en la configuració d'un marc de relacions laborals que garanteixi l'efectivitat pràctica del principi d'igualtat de tracte i oportunitats i no-discriminació reconegut en els articles 14 de la Constitució espanyola i 4.2.c) i 17.1 de l'Estatut dels treballadors, volen deixar constància expressa en aquest text del rebuig d'actituds que vagin contra aquests principis, limitin les oportunitats i generin desigualtats o afavoreixin un entorn que atempti contra la dignitat de les persones treballadores, tant per raó de sexe, orientació sexual com identitat de gènere, naixement, origen racial o ètnic, religió, edat, discapacitat, malaltia, llengua o qualsevol altra condició o circumstància personal o social i de la seva voluntat d'incidir —per via normativa, fins i tot— en la prevenció d'aquestes actituds, eliminació de barreres i establiment d'accions positives que corregeixin aquestes situacions.

Per això, i tenint present la realitat de l'estructura de l'ocupació en el sector, s'estableixen els principis generals següents sobre polítiques d'igualtat:

- El dret fonamental a la igualtat de tracte i oportunitats requereix que les empreses del sector previnguin la discriminació per qüestions d'orientació o identitat sexual, naixement, origen racial o ètnic, religió, edat, discapacitat, malaltia, llengua o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- Les parts signants consideren convenient que l'empresa estableixi accions positives que afavoreixin la igualtat efectiva entre dones i homes, de manera transversal, tenint en compte la composició de la plantilla i els perfils existents del grup o funció de què es tracti.
- Quan es doni el supòsit que preveu l'article 45.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, s'elaborarà un pla d'igualtat que s'ha de negociar a l'empresa amb la representació legal de les persones treballadores amb l'elaboració del diagnòstic de situació, mesures d'avaluació i seguiment, a fi d'assolir una gestió òptima dels recursos humans que eviti discriminacions i pugui oferir igualtat d'oportunitats reals.

S'aplicarà el que disposa la norma legal vigent en cada moment en matèria d'igualtat d'oportunitats i el que disposa la Resolució de 29 de desembre de 2021.



Les parts signants d'aquest conveni es comprometen a adoptar les mesures que es considerin necessàries i acorden dur a terme diferents actuacions a partir dels principis següents:

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

Els plans d'igualtat, quan es doni el supòsit que preveu l'article 45.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, han de contenir un conjunt ordenat de mesures avaluable adreçades a eliminar els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ, s'ha d'elaborar un diagnòstic negociat, si escau, amb la representació legal de les persones treballadores, que ha de contenir almenys les matèries següents:

- Procés de selecció i contractació.
- Classificació professional.
- Formació.
- Promoció professional.
- Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- Infrarepresentació femenina.
- Retribucions.
- Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

L'elaboració del diagnòstic es farà en el si de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, per a la qual cosa la Direcció de l'empresa ha de facilitar totes les dades i informació necessàries per elaborar-lo en relació amb les matèries que s'enumeren en aquest apartat.

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

L'empresa està obligada a inscriure els seus plans d'igualtat en el Registre de plans d'igualtat de les empreses, en el moment que reglamentàriament s'estableixi.

Article 38. Comissions negociadores dels plans d'igualtat

En cas de discrepàncies en el si de les comissions negociadores dels plans d'igualtat, les parts de la comissió esmentada, davant de qualsevol discrepància o desacord, han de sotmetre les qüestions de discrepància a la mediació, prèviament a qualsevol actuació administrativa o judicial.

ANNEX I TAULES SALARIALS 2023-2024

2023					
CATEGORIA	Salari base	Plus insularit.	Plus vigilància	Brut mes	Salari anual
GRUP I. PERSONAL DE PRODUCCIÓ					
Encarregat/ada	2.506,44 €	375,97 €		2.882,40 €	40.353,61 €
Responsable	2.278,57 €	341,79 €		2.620,36 €	36.685,00 €
Tècnic/a	2.050,71 €	307,61 €		2.358,31 €	33.016,39 €
Aqüicultor-Especialista	1.723,69 €	258,47 €		1.982,16 €	27.750,25 €
Auxiliar de piscifactoria	1.481,01 €	222,15 €		1.703,16 €	23.844,22 €
Peó	1.051,29 €	193,82 €		1.245,10 €	17.431,43 €
Vigilant tarda-nit	1.481,00 €	222,16 €	216,65 €	1.703,16 €	23.844,31 €



GRUP II. PERSONAL DE MANTENIMENT					
Encarregat/ada	2.506,44 €	375,97 €		2.882,40 €	40.353,61 €
Tècnic/a	2.050,72 €	307,61 €		2.358,33 €	33.016,61 €
Aqüicultor – Especialista	1.723,69 €	258,47 €		1.982,16 €	27.750,25 €
Auxiliar de manteniment	1.481,00 €	222,15 €		1.703,16 €	23.844,18 €
Peó de manteniment	1.051,29 €	193,82 €		1.245,10 €	17.431,43 €
GRUP III. PERSONAL ADMINISTRATIU					
Responsable d'administració	2.278,57 €	341,79 €		2.620,36 €	36.685,00 €
Auxiliar de administratiu	1.481,00 €	222,15 €		1.703,15 €	23.844,18 €
GRUP IV. PERSONAL DE TRANSPORT					
Responsable	2.278,57 €	341,79 €		2.620,36 €	36.685,00 €
Tècnic de transport	2.050,71 €	307,61 €		2.358,31 €	33.016,37 €
Aqüicultor-Especialista	2.050,71 €	307,61 €		2.358,31 €	33.016,37 €
Auxiliar de transport	1.481,00 €	222,15 €		1.703,15 €	23.844,17 €

Plus de disponibilitat: 88,86 €

2024					
CATEGORIA	Salari base	Plus insularit.	Plus vigilància	Brut mes	Salari anual
GRUP I. PERSONAL DE PRODUCCIÓ					
Encarregat/ada	2.581,63 €	387,24 €		2.968,87 €	41.564,22 €
Responsable	2.346,93 €	352,04 €		2.698,97 €	37.785,55 €
Tècnic/a	2.112,23 €	316,83 €		2.429,06 €	34.006,88 €
Aqüicultor-Especialista	1.775,40 €	266,23 €		2.041,63 €	28.582,75 €
Auxiliar de piscifactoria	1.525,44 €	228,82 €		1.754,25 €	24.559,54 €
Peó	1.082,82 €	199,63 €		1.282,45 €	17.954,37 €
Vigilant tarda-nit	1.525,43 €	228,83 €	223,15 €	1.754,26 €	24.559,64 €
GRUP II. PERSONAL DE MANTENIMENT					
Encarregat/ada	2.581,63 €	387,24 €		2.968,87 €	41.564,22 €
Tècnic/a	2.112,24 €	316,84 €		2.429,08 €	34.007,11 €
Aqüicultor – Especialista	1.775,40 €	266,23 €		2.041,63 €	28.582,75 €
Auxiliar de manteniment	1.525,43 €	228,82 €		1.754,25 €	24.559,50 €
Peó de manteniment	1.082,82 €	199,63 €		1.282,45 €	17.954,37 €
GRUP III. PERSONAL ADMINISTRATIU					
Responsable d'administració	2.346,93 €	352,04 €		2.698,97 €	37.785,55 €
Auxiliar administratiu	1.525,43 €	228,82 €		1.754,25 €	24.559,50 €

https://intranet.caib.es/eboibfront/eboibfront/pdf/ca/2025/16/1181825





GRUP IV. PERSONAL DE TRANSPORT					
Responsable	2.346,93 €	352,04 €		2.698,97 €	37.785,55 €
Tècnic de transport	2.112,23 €	316,83 €		2.429,06 €	34.006,86 €
Aqüicultor-Especialista	1.775,40 €	266,23 €		2.041,63 €	28.582,75 €
Auxiliar de transport	1.525,43 €	228,81 €		1.754,25 €	24.559,49 €

Plus de disponibilitat: 91,53 €

Palma de Mallorca, 13 de setembre de 2024

<https://intranet.caib.es/eboibfront/eboibfront/pdf/ca/2025/16/1181825>

