

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE EMPRESA, EMPLEO Y ENERGÍA

1664

Resolución del consejero de Empresa, Empleo y Energía por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de les Illes Balears del Convenio colectivo del sector de la construcción de les Illes Balears y su publicación en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (código de convenio 07000335011981)

Antecedentes

1. El 19 de diciembre de 2023, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de la construcción de les Illes Balears, así como el calendario laboral, las tablas salariales y las tablas para las contribuciones al plan de pensiones del empleo simplificado para el 2024.
2. El 28 de diciembre de 2023, Francisca Alba Ramón, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo del sector de la construcción de les Illes Balears, así como el calendario laboral, las tablas salariales y las tablas para las contribuciones al plan de pensiones del empleo simplificado para el 2024, en el Registro de Convenios Colectivos de les Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, (firmado electrónicamente: 16 de febrero de 2024)

La directora general de Trabajo y Salud Laboral

Catalina Teresa Cabrer González

Por delegación del consejero de Empresa, Empleo y Energía
(BOIB 103/2023)



**CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCION DE LAS ILLES BALEARS****Artículo 1º.****PARTES FIRMANTES**

Suscriben el presente Convenio Colectivo, por parte empresarial, la Asociación de Constructores de Baleares, la Asociación Empresarial de Promotores Inmobiliarios de Baleares (PROINBA), la Asociación Patronal de Yeseros-Escayolistas de Baleares, la Asociación de Maestros Pintores de Baleares y, por parte social, UGT-FICA Federación de Industria, Construcción y Agro de les Illes Balears y la Federación de Habitat de CCOO de les Illes Balears, que representan la mayoría absoluta de las empresas y de los representantes electivos de las personas trabajadoras, respectivamente, en los términos del artículo 88.1 del T.R. de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2º.**AMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL**

Quedan obligadas por las disposiciones del presente Convenio Colectivo todas las entidades, empresas y personas trabajadoras afectadas por el ámbito funcional del Convenio General del Sector de la Construcción, que tengan su centro de trabajo en la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares o hayan sido contratados para la prestación de sus servicios en la misma.

Artículo 3º.**AMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA**

El presente Convenio Colectivo extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026. Su entrada en vigor se producirá al 1 de enero de 2022, surtiendo plenos efectos desde esa fecha, salvo para aquellos conceptos para los que se establezca una fecha distinta.

Artículo 4º.**LEGISLACION COMPLEMENTARIA**

En todo lo no dispuesto en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el VII Convenio General del Sector de la Construcción y demás disposiciones vigentes y de aplicación en cada momento, a tenor de lo prevenido en el artículo 3.1 del TR de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5º.**DENUNCIA DEL CONVENIO**

La denuncia del presente Convenio Colectivo y de acuerdo con la vigencia establecida en el artículo 3º, podrá realizarse por las Asociaciones o Federaciones firmantes, ante la otra parte, con una antelación de dos meses a la fecha de su vencimiento, con posterior comunicación a la Autoridad Laboral.

Una vez producida la denuncia, las partes firmantes se obligan a iniciar las negociaciones, como mínimo un mes y medio antes de la fecha del vencimiento.

Artículo 6º.**COMPENSACION Y ABSORCION**

Las mejoras voluntarias que tengan concedidas actualmente las Empresas, podrán ser absorbidas por las que se establecen en el presente Convenio Colectivo. En el caso de que dichas mejoras fuesen superiores a los aumentos convenidos, se absorberán sólo en la parte que cubran los beneficios pactados en este Convenio. Dichas mejoras habrán de ser evaluadas globalmente y en cómputo anual.

Los aumentos de retribución que puedan producirse por disposición legal o reglamentaria de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas en cómputo anual sean superiores, en caso contrario, serán absorbidas o compensadas subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna.

Artículo 7º.**CONTRATACIÓN**

En materia de contratación laboral se estará a lo regulado en el Capítulo II del Título I del Libro I del VII Convenio General del Sector de la Construcción.

La notificación a la Comisión Paritaria de este Convenio Colectivo de la finalización de la obra en el contrato indefinido adscrito a obra se efectuará por correo electrónico a la dirección comisionparitariaconstruccion@tamib.es, en los términos dispuestos en el artículo 25.3 del Convenio General del Sector de la Construcción.



Artículo 8º.

PAGO DE LAS PERCEPCIONES ECONÓMICAS

1. Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente por períodos vencidos y dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo, aunque la persona trabajadora tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 90 por 100 de las cantidades devengadas. El pago de la liquidación se realizará dentro de los diez días siguientes al cese del trabajador.
2. Las empresas deberán efectuar el abono de las percepciones, y en su caso de los anticipos a cuenta, antes referidos, exclusivamente por medio de transferencia bancaria.
3. La persona trabajadora deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su Número de Identificación Fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto, así como el número de cuenta de una entidad bancaria o financiera en donde desea percibir sus percepciones, y en su caso los anticipos a cuenta, para dar cumplimiento a lo dispuesto en el apartado anterior.
4. Se exceptúan de la exclusividad del pago por medio de transferencia bancaria dispuesto en el apartado 2 las percepciones económicas no salariales y los finiquitos, a los que se refieren los artículos 49.3.c) y 99, respectivamente, del VII Convenio General del Sector de la Construcción, pudiéndose abonar los mismos mediante cheque.

Artículo 9º.

PREAVISO POR CESE VOLUNTARIO

Las personas trabajadoras preavisarán a la Empresa, en caso de cese voluntario, con independencia de la modalidad de su contratación, en los plazos que se establecen:

Personal Técnico	2 meses
Administrativos, empleados y subalternos	1 mes
Personal operario	2 semanas

El incumplimiento del preaviso por parte de la persona trabajadora será sancionado con un día de haber a descontar en la liquidación, por cada uno de los días de diferencia.

Artículo 10º.

PERÍODO DE PRUEBA

Podrá concertarse por escrito los siguientes periodos de prueba:

- a) Técnicos titulados superiores y medios: 6 meses
- b) Empleados:
 - Niveles III (excepto titulados medios), IV y V: 3 meses
 - Niveles VI a X: 2 meses
 - Resto de personal: 15 días naturales
- c) Personal operario:
 - Encargados y Capataces: 1 mes
 - Resto de personal: 15 días naturales

En cuanto a la aplicación del periodo de prueba establecido se estará a lo dispuesto en el art. 21 del CGSC.

Artículo 11.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En materia de clasificación profesional y niveles retributivos se estará a lo dispuesto por el artículo 30 del VII Convenio General del Sector de la Construcción, que comprende la clasificación recogida en el anexo X y la tabla de encuadramientos en el anexo XI, que a su vez recogen, entre otras, las tareas de operar grúas torre y grúas móviles autopropulsadas por quienes estén en posesión de los carnets habilitantes regulados en los Reales Decretos 836/2003 y 837/2003 que incluye en el grupo 4, con un nivel retributivo VII y, por otro lado, las de conducir vehículos y maquinaria ligera para el transporte, arrastre y suspensión de cargas no incluidas en el grupo 4 que incluye en el grupo 3, con un nivel retributivo VIII.

Artículo 12º.**JORNADA LABORAL**

1. A tenor de lo dispuesto en el artículo 71 del VII Convenio General del Sector de la Construcción la jornada ordinaria anual durante el período de vigencia del presente Convenio será de 1.736 horas.

2. La jornada ordinaria semanal será de cuarenta horas durante toda la vigencia del presente Convenio.

3. Las empresas que, de acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, establezcan un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada antes del día 30 de enero de cada año en los centros estables y en las obras con objeto de coordinar las actividades en la empresa, se registrarán por el mismo. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias, que no podrán ser más de nueve.

En ausencia de calendario pactado en los centros de trabajo en los plazos previstos se observará el calendario establecido en el presente convenio.

El calendario laboral para 2024 es el que figura como anexo III en el presente convenio colectivo.

4. En cada centro de trabajo la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado en el seno de su empresa o, en su defecto, el pactado en el presente convenio.

5. La empresa garantizará el registro diario de jornada de sus personas trabajadoras que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo.

A tal fin, la empresa organizará el registro diario de jornada de sus personas trabajadoras a través de medios, tales como anotaciones en papel con firma de la persona trabajadora, aplicaciones informáticas, tarjetas de identificación electrónica o cualquier otro medio o soporte que acredite la conformidad de la persona trabajadora con el registro efectuado.

Dichos medios deberán identificar de manera suficiente los registros obligatorios que correspondan a la presencia de las personas trabajadoras en el centro de trabajo en cada día laborable, festivo o no laborable, teniendo en consideración las distintas modalidades posibles que tienen las empresas en relación al establecimiento de las distintas fórmulas de prestación del trabajo, entre otras, horario fijo, jornada flexible, teletrabajo, jornada parcial, jornada reducida, jornada partida, jornada continuada, jornada intensiva, etc.

Las personas trabajadoras deberán hacer uso de los medios organizados por la empresa a efectos de registro de jornada.

6. Se considerará tiempo de trabajo efectivo de acuerdo con la Directiva 2003/88/CE, y el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, aquél en que la persona trabajadora se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio efectivo de su actividad y funciones para las que fue contratada.

A fin de cuantificar el tiempo de trabajo efectivo con carácter generalizado, en el Tablón de Anuncios de cada centro de trabajo donde figure el correspondiente calendario laboral y como información de la empresa se podrán recoger las pausas que, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiere, o con las propias personas trabajadoras, no se consideren como tiempo de trabajo efectivo.

7. Cada empresa implementará su propio registro diario de jornada respecto de sus personas trabajadoras.

No obstante, en los supuestos de subcontratación previo acuerdo entre la empresa contratista o principal y la empresa subcontratista, ésta última podrá utilizar los medios de registro diario de jornada de la contratista o principal, siempre que se identifique a cada persona trabajadora y a su respectiva empresa a los efectos de poder deducir posibles responsabilidades en caso de incumplimiento de la obligación de registro diario de jornada.

Del posible acuerdo de utilización de los medios de registro de jornada de la empresa principal por el subcontratista, se dará cuenta a la representación legal de las personas trabajadoras de ambas empresas.

8. De acuerdo con lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores los registros permanecerán a disposición de las personas trabajadoras y de sus representantes legales para su consulta. Para ello se facilitará la consulta a las personas trabajadoras respecto de su propio registro cuando éstas lo consideren necesario, así como a la representación legal de las personas trabajadoras (evitando los datos de identificación personal) dentro de su respectivo ámbito de competencia (empresa o centro de trabajo) siempre que éstos lo soliciten de modo justificado, o bien cuando existan controversias o diferencias concretas en relación con los registros de alguna persona trabajadora, pudiéndose fijar entre la empresa y la citada representación, a los efectos de racionalizar la consulta, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, plazos periódicos para el ejercicio de este derecho.





Los representantes legales de las personas trabajadoras deberán guardar la oportuna reserva y proteger los datos consultados de acuerdo con la normativa vigente de protección de datos personales, así como con lo establecido en el artículo 64 y 65.2 del Estatuto de los trabajadores.

9. Todo lo anterior, sin perjuicio de las opciones que, con independencia de lo establecido a través de la negociación colectiva, puedan complementar las empresas de acuerdo a lo fijado en el párrafo segundo del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores.

10. En cuanto a la recuperación de horas no trabajadas se estará a lo establecido en el artículo 74 del VII Convenio General del Sector de la Construcción y con respecto a la adaptación de las condiciones de trabajo ante la concurrencia de temperaturas elevadas extremas derivadas de fenómenos meteorológicos adversos, a lo regulado en el artículo 74.bis del mismo texto convencional.

Artículo 13º.

PERCEPCIONES ECONÓMICAS

Sus cuantías, en función de lo prevenido en el artículo 55 del VII Convenio General del Sector de la Construcción, para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos de 2022, son las fijadas como tales en la Tabla Salarial, publicada en el BOIB de 9 de febrero de 2023. Para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos de 2023, son las fijadas como tales en la Tabla Salarial publicada en el BOIB de 7 de marzo de 2023. Para el año 2024, desde el 1 de enero al 31 de diciembre, es la publicada como Anexo I del presente Convenio Colectivo. Para los años 2025 y 2026 se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional Segunda del VII Convenio General del Sector de la Construcción.

Las partes firmantes hacen constar que, en su día, acordaron unificar bajo el concepto de salario base los antaño denominados salario base, plus de compensación por falta de antigüedad y participación en beneficios.

Artículo 14º.

PLAN DE PENSIONES

Acordada la formalización de un plan de pensiones de empleo simplificado en el sector de la construcción y a tenor de lo establecido en el artículo 56 del VII Convenio General del Sector de la Construcción, las contribuciones empresariales para los años 2022 y 2023 son las publicadas en el BOIB de 11 de noviembre de 2023. Para 2024, las contribuciones empresariales son las que figuran adicionadas en el Anexo II

Artículo 15º.

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

En aplicación del artículo 60 del VII Convenio General del Sector de la Construcción, se establecen dos pagas extraordinarias de 30 días cada una, cuyo devengo abarca, para la de junio, desde el 1 de enero al 30 de junio y, para la de diciembre, desde el 1 de julio al 31 de diciembre, que se abonarán en los meses de junio y diciembre antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente, en la cuantía que figura en la Tabla Salarial, recogida en el Anexo I de este Convenio Colectivo.

El importe de las pagas extraordinarias, a tenor de lo prevenido en el artículo 61 del VII Convenio General del Sector de la Construcción, y para los nuevos contratos, no podrán abonarse mensualmente mediante el prorrateo mensual de las mismas, prohibiéndose por tanto el pacto por salario global.

Artículo 16º.

PLUS EXTRASALARIAL

Con el fin de compensar los gastos que se producen a las personas trabajadoras para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos, que constituye una característica de este Sector, y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se establece este plus extrasalarial en la cuantía de 2.76 euros por día efectivo de trabajo para el año 2022, de 2.84 euros por día efectivo de trabajo para el año 2023 y 2.92 euros para el año 2024 por cada día de trabajo efectivo, para todas las categorías reseñadas en las tablas salariales de este Convenio Colectivo.

Artículo 17º.

PLUS POR DESGASTE DE HERRAMIENTAS

Las personas trabajadoras que aporten las herramientas necesarias para la realización de su trabajo percibirán, como compensación económica, la suma de 7,41 euros por mes trabajado en 2022, de 7,63 euros por mes trabajado en 2023 y 7,84 euros por mes trabajado en 2024 o, en su caso, la parte proporcional en función de los días trabajados durante el mes.

Las Empresas tendrán a disposición de las personas trabajadoras que aporten sus propias herramientas, un lugar que de común acuerdo con ellos resulte idóneo para la conservación de las mismas. Cumplido este requisito, se exime a las Empresas de toda responsabilidad que derive



del depósito de las herramientas.

Artículo 18º.**UNIFORMIDAD**

Las empresas afectadas por este convenio colectivo harán entrega a las personas trabajadoras a su servicio de la uniformidad (ropa) suficiente y adecuada a las tareas que desarrollen y a la época del año en que se lleven a cabo, sin perjuicio, en su caso, de la obligación de facilitar a dichas personas los equipos de protección individual que la normativa de prevención de riesgos laborales haya fijado para las tareas a desarrollar.

Las empresas podrán sustituir la entrega de la ropa uniformidad (ropa) por una compensación económica de 100 euros al año o su parte proporcional al tiempo de prestación de servicios, que se hará efectiva bien en el mes de mayo o bien en el de octubre de cada año natural. El citado importe tendrá vigencia desde la fecha de publicación en el BOIB de este Convenio Colectivo.

Artículo 19º.**PLUS DE DESPLAZAMIENTO O DIETAS**

A los efectos de lo previsto en el capítulo décimo del VII Convenio General del Sector de la Construcción, y con vigencia desde la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo en el BOIB, la cuantía de la media dieta se establece en 12 euros y la dieta completa en 45 euros. Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, solamente satisfará el 20 por ciento de la dieta completa.

En concepto de gastos de locomoción, a tenor de lo previsto en el artículo 83 del Convenio General del Sector de la Construcción, caso de producirse un desplazamiento, y la persona trabajadora deba desplazarse con vehículo propio, la Empresa le compensará con la suma de 0,30 céntimos de euro por kilómetro de recorrido. En el supuesto de que el precio del combustible sea objeto de variación, la Comisión Paritaria deberá decidir los criterios a seguir para la aplicación de dicha variación. El citado importe tendrá vigencia desde la fecha de publicación en el BOIB de este Convenio Colectivo. A los efectos de la movilidad geográfica prevista en el capítulo décimo del Convenio General del Sector de la Construcción, se entenderá por centro de trabajo de partida el ubicado en la localidad en que esté sito el domicilio de la empresa, excepto para los contratos indefinidos adscritos a obra y contratos fijos-discontinuos adscritos a obra que será el ubicado en la obra para la que han sido contratados. En caso de desplazamiento la Empresa correrá con todos los gastos que deriven de aquél.

Artículo 20º.**VACACIONES ANUALES**

Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo, y a tenor de lo prevenido en el artículo 76 del VII Convenio General del Sector de la Construcción, tendrán derecho a 30 días naturales o 22 días laborales de vacaciones por año de servicio, las cuales se abonarán en las cuantías que figuran en las Tablas Salariales del presente Convenio Colectivo. Antes de finalizar el mes de mayo de cada año, la dirección de la Empresa negociará con los representantes legales el calendario para el disfrute de las vacaciones anuales. En cualquier caso, la persona trabajadora deberá conocer con dos meses de antelación la fecha de disfrute de sus vacaciones anuales.

Todas las personas trabajadoras comenzarán y finalizarán su periodo de vacaciones desde su lugar de residencia, en los términos del artículo 92 del VII Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 21º.**VISITAS AL CONSULTORIO MEDICO**

A las personas trabajadoras que precisen acudir a consultorio médico, se les abonarán los salarios correspondientes a las horas que hayan necesitado para la consulta, en base a la columna I de las Tablas Salariales del presente Convenio Colectivo, siempre que los horarios de consulta coincidan con horas de trabajo y cumplan el requisito de la presentación del parte que les será facilitado por la Empresa y firmado por el facultativo de la Seguridad Social.

El tope máximo de horas anual al que se refiere el párrafo primero de este artículo será de ocho horas. No obstante, en caso de precisar un número de horas superior, la persona trabajadora tendrá derecho a acudir al consultorio médico en las mismas condiciones antes expuestas, si bien deberá recuperar las horas que excedan de las ocho anuales.

Artículo 22º.**REMUNERACION ANUAL**

La remuneración anual para los años 2022, 2023 y 2024, en función de la jornada anual de 1.736 horas de trabajo efectivo será para cada categoría profesional la que figura en las Tablas Salariales publicadas en el BOIB de 9 de febrero de 2023, la de 2022, en el BOIB de 7 de marzo de 2023, la de 2023 y la incorporada en el Anexo I de este Convenio, de 2024, además del respectivo plus extrasalarial por el número



de días trabajados.

Artículo 23º.**VINCULACION A LA TOTALIDAD**

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio, cualquiera que su naturaleza y contenido, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

2. En el supuesto de que la Autoridad Laboral, en uso de sus facultades, estimase que alguno de los artículos o parte de este Convenio Colectivo, conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, dicho artículo o parte del Convenio Colectivo quedará sin efectividad hasta su reconsideración por las partes firmantes. Si dicho artículo fuera de repercusión económica, se deberá revisar el contenido íntegro del Convenio Colectivo.

Artículo 24º.**INDEMNIZACIONES**

1. Se establecen las siguientes indemnizaciones para todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo:

- a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas salariales de este Convenio Colectivo.
- b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 47.000 euros.
- c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 28.000 euros.

2. Salvo designación expresa de beneficiarios por la persona trabajadora afectada, la indemnización se hará efectiva a ésta o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales de la persona trabajadora.

3. Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de la responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en este artículo, debiendo deducirse de éstas en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y que ambas partes le reconocen.

4. A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas se considerará como fecha del hecho causante aquélla en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.

Artículo 25º.**COMISION PARITARIA**

Se constituye una Comisión Paritaria compuesta por cuatro representantes de las Organizaciones Empresariales y cuatro de las Sindicales, firmantes del presente Convenio Colectivo, nombrados por sus respectivas organizaciones, cuyas funciones, además de las establecidas en los artículos concretos, serán:

- a) La interpretación y vigilancia de lo pactado en el presente Convenio Colectivo. En este orden, las partes firmantes, antes de acudir a la Jurisdicción Social o a la Administración Laboral, remitirán a la Comisión Paritaria, para su posterior resolución por la misma, los asuntos que afectando a las Empresa y/o a las personas trabajadoras incluidas en el ámbito territorial y personal de este Convenio Colectivo, dimanen de la aplicación del mismo.
- b) La intervención obligada en los procesos de conflictos laborales colectivos, emitiendo el correspondiente informe.

El domicilio de la Comisión Paritaria estará ubicado en la sede del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears, sito en la Avda. Conde de Sallent, 11-2º de Palma de Mallorca y dirección electrónica comisionparitariaconstruccion@tamib.es

Artículo 26º.**COMISION PARITARIA DE SEGURIDAD Y SALUD**

Se constituye la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud del Sector de la Construcción, integrada por cuatro miembros representantes de las Organizaciones Empresariales y por otros cuatro de las Sindicales, firmantes del presente Convenio Colectivo, cuyas funciones serán:

- Desarrollar los planes o resoluciones de la Comisión de Seguridad e Higiene estatal.
- Recabar del Ministerio de Trabajo y del Govern de la CAIB el reconocimiento oficial como interlocutor social Sectorial en materia de seguridad e higiene, tanto en su aspecto legislativo como en el desarrollo de planes y medidas formativas.



- Estudiar y acordar los mecanismos oportunos de coordinación de la formación en la CAIB en materia de siniestralidad en el Sector.
- Promover cuantas medidas considere tendentes a mejorar la situación del Sector en esta materia, teniendo como objetivo fundamental el extender la preocupación por la seguridad a todos los niveles, fomentando campañas de mentalización, etc.
- Acometer las gestiones necesarias para obtener los medios que le permitan desarrollar sus funciones con la eficacia adecuada.
- Cuantas otras funciones acuerde la propia Comisión atribuirse, encaminadas a sus fines.

Artículo 27º.**COMISION PARITARIA DE FORMACION PROFESIONAL**

Se acuerda constituir la Comisión Sectorial de Formación Profesional, integrada por cuatro miembros de las Organizaciones Empresariales y por otros cuatro de las Centrales Sindicales, firmantes del presente Convenio Colectivo, cuyas funciones serán:

- a) Mediar en las discrepancias que pudieran surgir entre las empresas y la representación legal de las personas trabajadoras respecto del contenido del plan de formación elaborado por una empresa, siempre que ésta o la representación de las personas trabajadoras en ella así lo requiera.
- b) Emitir informes a su iniciativa o en aquellos casos en que se solicite respecto de los temas de su competencia.
- c) Proponer criterios orientativos para la configuración de programas formativos a desarrollar por la Fundación Laboral de la Construcción en Baleares.
- d) Cuantas otras sean necesarias para desarrollar las actividades y funciones asignadas.

Artículo 28º.**FORMACION CONTINUA**

Para aquellas personas trabajadoras que asistan a acciones formativas presenciales, correspondientes a las convocatorias de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo durante la vigencia del presente Convenio, gestionadas por la Fundación Laboral de la Construcción, el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

- a) La empresa podrá denegar la asistencia de una persona trabajadora a una acción formativa, mediante resolución motivada por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación la persona trabajadora podrá recurrir ante el Consejo Territorial de la FLC de Baleares.
- b) Las personas trabajadoras que pueden asistir a las acciones formativas contempladas en este artículo no superarán anualmente el 10% de las plantillas, ni, en aquellos centros de trabajo con menos de 10 personas trabajadoras, podrá concurrir más de uno.
- c) El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 20 horas por persona trabajadora, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.
- d) La persona trabajadora solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.
- e) Durante las horas formativas a cargo de la empresa la persona trabajadora tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.
- f) La persona trabajadora habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.
- g) Los permisos individuales de formación, recogidos en el IV Acuerdo Nacional de Formación, se regirán por lo dispuesto en el mismo.

Artículo 29º.**HORAS EXTRAORDINARIAS**

Las horas extraordinarias, en todo caso y por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.

La realización de horas extraordinarias requiere de petición escrita y consentimiento expreso y previo por parte de la empresa y de la aceptación expresa por parte de la persona trabajadora.

Se consideran horas extraordinarias, además de las que tengan su causa en fuerza mayor, las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia que altere el proceso normal de producción.

El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 80 al año.

Artículo 30º.**RETRIBUCIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS**

El importe mínimo de una hora extraordinaria para cada una de las categorías o niveles será el equivalente al importe de una hora ordinaria. El importe de hora ordinaria es el resultado de dividir el salario anual de la Tabla Salarial del Anexo I para cada una de las categorías o niveles entre la jornada anual.

Las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso.

En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias compensadas dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en el artículo anterior.

Artículo 31º.**SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo asumen el contenido íntegro el II Acuerdo Interprofesional sobre la renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears (TAMIB), publicado en el BOIB del 3 de febrero de 2005, y del Reglamento de aplicación, con el alcance previsto en los mismos.

Artículo 32º.**COMPLEMENTO EN CASO DE HOSPITALIZACIÓN**

A tenor de lo prevenido en el artículo 70 del VII Convenio General del Sector de la Construcción, y con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad temporal derivada de enfermedad común y profesional, accidente laboral o no laboral, y sólo para los casos que sea necesaria la hospitalización, las empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 por cien del salario base y pluses salariales establecidos en el presente Convenio Colectivo durante la aludida hospitalización y los sesenta días siguientes, siempre que continúe la situación de incapacidad temporal.

Artículo 33º.**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN**

1. Las partes firmantes del presente Convenio asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato y oportunidades por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o identidad sexual, diversidad funcional, enfermedad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente.

2. Conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

- Promover la aplicación efectiva de la igualdad de trato y oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a las condiciones de contratación, a la formación, a la promoción, a la protección de la salud en el ámbito laboral, incluida la maternidad y los periodos de lactancia, y en las condiciones de trabajo en relación a las instalaciones, equipos de protección individual o ropa de trabajo.
- Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
- Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.
- Fomentar la colaboración con entidades y escuelas formativas en aras de incrementar la presencia de la mujer en los oficios y puestos de responsabilidad.

3. Las empresas, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos para su prevención y para dar cauce a las denuncia o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

En el caso de aquellas empresas de cincuenta o más personas trabajadoras en plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la



elaboración y aplicación de un plan de igualdad con el alcance, las exigencias y el contenido previstos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que suponen el desarrollo reglamentario del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

A las empresas incluidas en el artículo 45.3 y 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, les será de aplicación lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta o negociación con la representación legitimada para negociar, siéndoles de aplicación lo regulado en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuando así resulte de su contenido. En todo caso, será de obligado cumplimiento el establecimiento de medidas de igualdad en estas empresas tendentes a alcanzar los objetivos establecidos en la normativa de igualdad.

Las obligaciones establecidas en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deben entenderse referidas a cada empresa sin perjuicio de las peculiaridades que puedan establecerse en los propios planes respecto a determinados centros de trabajo conforme a lo previsto en el artículo 46.3 de dicha ley orgánica.

Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, negociado conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del E.T. para este tipo de convenios, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello. Esta posibilidad no afecta a la obligación, en su caso, de las empresas no incluidas en el plan de grupo de disponer de su propio plan de igualdad.

El plan de igualdad de grupo deberá tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen y los convenios colectivos que les resultan de aplicación, e incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de estas, así como de la realización de la Auditoría retributiva por cada una de ellas tal y como establece el Real Decreto 902/2020. Deberá, asimismo, justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo.

4. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

5. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

6. Para la consecución de estos objetivos fijados, los planes de igualdad deberán contemplar, entre otras, las siguientes áreas o ejes: selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción, condiciones de trabajo: incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres conforme al Real Decreto 902/2020, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Y se recomienda incluir además materias de sensibilización en las áreas de comunicación y de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.

7. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

8. Los planes de igualdad deberán desarrollar el contenido mínimo de los mismos que se indica en el artículo 8 del Real Decreto 901/2020.

9. La Fundación Laboral de la Construcción podrá elaborar informes relativos a la situación de las mujeres trabajadoras en el sector de la construcción y su empleabilidad, así como un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas del sector.

10. Así mismo, la Fundación Laboral de la Construcción podrá promover acciones formativas y de sensibilización concretas y específicas para impulsar la cultura de la diversidad e inclusión en los centros de trabajo, basada en el respeto y la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas.

Artículo 34º.

SUMINISTRO DE AGUA Y CONDICIONES DE LOS ALIMENTOS.

En las empresas que cuenten con centros de trabajo que ocupen a más de 10 personas trabajadoras y siempre que la fase de la obra lo permita, cuando no existan instalaciones más apropiadas, habrán de instalarse calentadores de comida, así como sistemas de conservación para el mantenimiento de la misma.

Por otra parte, en las obras las personas trabajadoras deberán disponer de agua potable en cantidad suficiente y en condiciones de calidad



adecuada.

Disposición final primera.- Serán nulos los acuerdos que establezcan condiciones de trabajo, bien sean económicas o bien regulen el ingreso en el trabajo, suscritos o alcanzados por organizaciones ajenas a las contempladas en el artículo 1º de este Convenio Colectivo.





ANEXO I
TABLA SALARIAL 2024

GRUPOS PROFESIONALES	NIVELES RETRIBUTIVOS	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL	GRATIFICACIONES Y VACACIONES	SALARIO ANUAL	HORA ORDINARIA
7	II	A) PERSONAL TÉCNICO SUPERIOR	4.157,44	4.236,12	58.440,18	33,66
		Arquitecto e Ingeniero superiores, Médico				
6	III	B) PERSONAL TÉCNICO MEDIO	3.230,04	3.291,15	45.403,89	26,15
		Arquitecto e ingenieros técnicos, Técnico titulado de Topografía, Graduado Social				
6	III	Ayudante técnico sanitario	2.500,86	2.543,50	35.140,01	20,24
5	IV	C) PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO	2.721,54	2.773,08	38.256,17	22,04
		Ayudante de obra				
5	IV	Encargado General	2.545,59	2.593,84	35.783,01	20,61
5	V	Delineante superior y proyectista	2.206,47	2.248,38	31.016,34	17,87
4	VI	Delineante de 1ª o Práctico de topografía de 1ª	2.013,06	2.051,15	28.297,07	16,30
		Delineante de 2ª o Práctico de Topografía de 2ª				
4	VII	D) ADMINISTRATIVOS	1.873,55	1.908,98	26.336,04	15,17
6	III	Jefe de 1ª	2.609,60	2.669,69	36.714,71	21,15
5	V	Jefe 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
2		E) SUBALTERNOS	1.412,17	1.438,94	19.850,64	11,43
		Conserje y cobrador				
1		Ordenanza	1.365,58	1.392,45	19.198,70	11,06
3		F) ADMINISTRATIVOS DE OBRA	51,18	1.563,73	21.887,60	12,61
		Auxiliar, Técnico, Administrativo de obra				
3		Listero	49,65	1.516,59	21.231,77	12,23
4	V	G) OPERARIOS	72,53	2.215,89	31.018,15	17,87
		Encargado de obra				
4	VII	Encargado taller, contra maestre, capataz	63,06	1.927,94	26.971,20	15,54
4	VII	Operador grúa torre y grúa móviles autopropulsadas	63,06	1.927,94	26.971,20	15,54
		Jefe de equipo	62,77	1.919,28	26.848,54	15,47



4	VIII	Oficial de 1º	57,08	1.744,65	24.412,04	14,06
3	IX	Oficial 2º	50,56	1.545,69	21.626,33	12,46
2	X	Ayudante (Oficial de 3º)	48,99	1.498,42	20.956,31	12,07
2	XI	Peón especialista	47,37	1.447,72	20.258,71	11,67
1	XII	Peon	45,76	1.398,58	19.572,73	11,27
2	X	Vigilante	48,85	1.499,45	20.911,06	12,05
1	XII	Limpiador/a	42,97	1.313,13	18.377,34	10,59

Plus extrasalarial (art.16): 2,92 €
Plus herramientas (art.17): 7,84 €
Uniformidad (art.18): 100€/año

ANEXO II TABLA CONTRIBUCIONES PLAN DE PENSIONES 2024

GRUPOS PROFESIONALES	NIVELES RETRIBUTIVOS	CATEGORIA PROFESIONAL	CONTRIBUCIONES PLAN DE PENSIONES 2024	
			MENUALES	
7	II	A)PERSONAL TÉCNICO SUPERIOR Arquitecto e Ingeniero superiores, Médico	56,53	
		B) PERSONAL TÉCNICO MEDIO Arquitecto e ingenieros técnicos, Técnico titulado de Topografía, Graduado Social	43,92	
6	III	Ayudante técnico sanitario	33,99	
5	IV	C)PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO Ayudante de obra	37,00	
5	IV	Encargado General	34,61	
5	V	Delineante superior y proyectista	30,00	
4	VI	Delineante de 1ª o Práctico de topografía de 1ª	27,37	
		Delineante de 2º o Práctico de Topografía de 2ª	25,47	



D) ADMINISTRATIVOS			
6	III	Jefe de 1ª	35,51
5	V	Jefe 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) SUBALTERNOS			
2		Conserje y cobrador	19,20
1		Ordenanza	18,57
		DIARIAS	
F) ADMINISTRATIVOS DE OBRA			
3		Auxiliar, Técnico, Administrativo de obra	0,70
3		Listero	0,67
G) OPERARIOS			
4	V	Encargado de obra	0,98
4	VII	Encargado taller, contraestrate, capataz	0,85
4	VII	Operador grúa torre y grúa móvil	0,85
		autopropulsadas	0,85
4		Jefe de equipo	0,85
4	VIII	Oficial de 1º	0,77
3	IX	Oficial 2º	0,68
2	X	Ayudante (Oficial de 3ª)	0,66
2	XI	Peón especialista	0,64
1	XII	Peon	0,62
2	X	Vigilante	0,66
1	XII	Limpiador/a	0,58

CALENDARIO LABORAL 2024

ANEXO III

ENERO							FEBRERO							MARZO						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7				1	2	3	4					1	2	3
8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11	4	5	6	7	8	9	10
15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18	11	12	13	14	15	16	17



18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D
					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

SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
						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						

DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
						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					

19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29			

MAYO						
L	M	X	J	V	S	D
		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		

AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D
			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	

NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
				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	

22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D
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					

JULIO						
L	M	X	J	V	S	D
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				

OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D
	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			

FESTIVOS ESTATALES Y AUTONÓMICOS
NO LABORABLES

El presente calendario laboral para 2024 es el resultado de la adecuación a la jornada anual de 1.736 horas, prevista para 2024, y del mismo deberán descontarse los dos (2) días festivos locales y los 22 días laborables de disfrute de vacaciones, ofreciendo un resultado de once (11) días **NO LABORABLES** que, en defecto de acuerdo en el seno de la empresa adoptado antes del 31marzo, se disfrutarán en las fechas del 5 de enero, 29 de febrero, 2 de abril, 16 de agosto, 11 de



octubre, 23, 24, 26, 27, 30 y 31 de diciembre.
Las personas trabajadoras que inician o, en su caso, finalicen su contrato a lo largo de 2024 tendrán derecho a disfrutar de un (1) día no laborable por cada 33 días naturales completos de trabajo como único prorrateo. Caso de no disfrutarlo deberán comprenderse en la correspondiente liquidación contractual.

Las empresas que ejecuten obras en localidades que no cuenten con ordenanzas municipales que regulen y/o limiten su actividad, salvo las dimanantes de un contrato público o por causas justificadas que hagan incompatible la aplicación de este acuerdo, y para el período comprendido entre el 22 de julio y 31 de agosto de 2024, establecerán, para la referida obra, un horario de trabajo diario que contemple la prestación efectiva de los servicios por las personas trabajadoras de forma continuada, salvo acuerdo en contrario con las personas trabajadoras o sus representantes legales, observando las previsiones contenidas en el artículo 74 bis del VII Convenio General del Sector de la Construcción.