



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE EMPRESA, EMPLEO Y ENERGÍA

881

Resolución del consejero de Empresa, Empleo y Energía por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo de la empresa Aquicultura Balear, SAU y su publicación en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (código de convenio 07002732012010)

Antecedentes

1. El 29 de julio de 2024, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Aquicultura Balear, SAU.
2. El 2 de agosto de 2024, Mamadou Niang Kane, 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, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.
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 de la empresa Aquicultura Balear, SAU, en el Registro de Convenios Colectivos de las 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 el 25 de noviembre de 2024

La secretaria autonómica de Trabajo, Empleo y Diálogo Social

Catalina Teresa Cabrer González

Por delegación del consejero de Empresa, Empleo y Energía
y por suplencia de la directora general de Trabajo y Salud Laboral
(BOIB núm. 67/2024)





CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA AQUICULTURA BALEAR S.A.U 2023-2025

CAPÍTULO I

Artículo 1.- Partes firmantes

Artículo 2.- Ámbito Funcional

CAPÍTULO II Ámbito de aplicación y prórrogas del convenio

Artículo 3.- Ámbito personal

Artículo 4.- Ámbito temporal y denuncia

Artículo 5.- Naturaleza de las condiciones pactadas; compensación, absorción y garantías

Artículo 6.- Comisión Paritaria

CAPÍTULO III Organización del trabajo, ingresos, ceses y clasificación del personal

Artículo 7.- Organización del trabajo

Artículo 8.- Facultad de dirección

Artículo 9.- Contratación

Artículo 10.- Periodo de Prueba

Artículo 11.- Preaviso en Caso de Baja Voluntaria o Dimisión

Artículo 12.- Clasificación Profesional

CAPÍTULO IV Retribuciones

Artículo 13.- Salario Base

Artículo 14.- Experiencia Profesional

Artículo 15.- Plus de Insularidad

Artículo 16.- Gratificaciones Extraordinarias

Artículo 17.- Plus de Nocturnidad

Artículo 18.- Plus de disponibilidad

Artículo 19.- Horas Extraordinarias

Artículo 20.- Jornada de Vigilancia Nocturna

Artículo 21.- Dietas y Gastos de Locomoción

CAPÍTULO V Jornada y Vacaciones

Artículo 22.- Jornada laboral

Artículo 23.- Días Festivos

Artículo 24.- Vacaciones

CAPÍTULO VI Permisos

Artículo 25.- Permisos

CAPÍTULO VII Condiciones Varias

Artículo 26.- Prestaciones complementarias por Enfermedad o Accidente

Artículo 27.- Cursos de Formación Profesional

Artículo 28.- Póliza de Seguro

Artículo 29.- Trabajos con peligrosidad, toxicidad y penosidad

Artículo 30.- Prendas de Trabajo

Artículo 31.- Revisión Médica

Artículo 32.- Actividades Sindicales

Artículo 33.- Tribunal de Mediación y Arbitraje (TAMIB)

CAPÍTULO VIII Régimen Disciplinario

Artículo 34.- Faltas

Artículo 35.- Sanciones

Artículo 36.- Prescripción de las Faltas





CAPÍTULO IX Igualdad

Artículo 37.- Igualdad

Artículo 38.- Comisiones Negociadoras Planes de Igualdad

ANEXO I

Tablas salariales 2023-2024

CAPÍTULO I

Artículo 1. Partes que lo firman.

El presente Convenio, ha sido suscrito por representantes de la empresa Acuicultura Balear SAU, y por la representación sindical de las personas trabajadoras, USO

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio establece las condiciones de las relaciones de trabajo de aplicación obligatoria a todas las personas trabajadoras de la Empresa Acuicultura Balear SAU, sita en las Illes Balears que intervengan en cualquiera de las fases de producción, distribución o comercialización de sus propios productos.

CAPÍTULO II

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRORROGAS DEL CONVENIO

Artículo 3. Ámbito personal.

Estarán comprendidas en las presentes condiciones de trabajo, todas las personas trabajadoras que presten sus servicios por cuenta de la empresa mencionada en el ámbito funcional y territorial

Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia.

El presente convenio entrará en vigor desde su publicación en el BOIB y será de aplicación con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2023 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2025, manteniendo así la misma vigencia que el Convenio Sectorial de Acuicultura como hasta la fecha.

Cumplida la vigencia a la que se hace referencia, el convenio habrá de ser denunciado por alguna de las partes firmantes, en el plazo de TRES meses anterior a su vencimiento o de cualquiera de sus prorrogas.

Ello no obstante, en el supuesto de no producirse la denuncia por cualquiera de las partes, e igualmente en el supuesto de mediar denuncia y hasta tanto se alcance un nuevo Convenio, el presente mantendrá su plena vigencia tanto en su contenido normativo como obligacional.

Artículo 5. Naturaleza de las condiciones pactadas; compensación, absorción y garantías.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico, indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual. Las mejoras establecidas por este Convenio, serán absorbidas o compensadas con las mejoras que de cualquier clase y forma, tanto individual como colectiva, tengan establecidas o concedidas las empresas con carácter voluntario en cualquier momento, y por las que se establezcan en el futuro, en virtud de disposición de cualquier título o rango. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados o sumados a los efectivamente vigentes con anterioridad al Convenio, superen el nivel total de éstos. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en este Convenio. Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 6. Comisión paritaria.

Queda constituida una Comisión Mixta integrada paritariamente por tres representantes de las personas trabajadoras de la empresa y por tres representantes de la parte empresarial. Dicha Comisión tendrá las siguientes funciones:



1. Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
2. Establecer las tablas salariales así como las revisiones económicas que procedan.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
4. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
5. Estudiar y proponer a la futura Comisión Negociadora, textos alternativos de los artículos del Convenio, procurando suprimir los obsoletos y actualizar criterios.
6. Estudiar, a propuesta de las partes, todos aquellos casos individuales o colectivos que supuestamente afecten lo estipulado en el presente Convenio.

La Comisión Paritaria, podrá formular consultas a la Autoridad Laboral, actuar por medio de ponencias o subcomisiones, utilizar servicios permanentes y ocasionales de asesores, para la mejor resolución de las cuestiones que se le sometan, teniendo dicha resolución el carácter de vinculante en principio, si bien en ningún caso impedirán el ejercicio de las acciones que la Empresa y las personas trabajadoras puedan utilizar ante la Jurisdicción Laboral y Administrativa. La adopción de los acuerdos o resoluciones de la Comisión Paritaria requerirá al menos el voto favorable de cuatro de sus miembros componentes.

CAPITULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, INGRESOS, CESES Y CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 7. Organización del Trabajo

La Organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa de conformidad con las disposiciones legales al efecto.

Artículo 8. Facultad de Dirección

De acuerdo con la legislación vigente, es facultad de la Empresa la distribución de las tareas correspondientes a cada puesto, así como efectuar los cambios, modificaciones y turnos, que estime convenientes para la mejor organización de las personas trabajadoras y la optimización de la producción.

Artículo 9. Contratación

Las personas podrán ser contratadas por Aquicultura Balear S.A.U por tiempo indefinido o por duración determinada, y en este último caso mediante cualquiera de las modalidades de contratación temporal vigente en la legislación general.

Cabrá la opción por parte de la Empresa de poder utilizar contratos eventuales con una duración que no podrá superar los 12 meses en un periodo máximo de 18, motivados por circunstancias de mercado, exceso de pedidos, acumulación de tareas o urgencia

Artículo 10. Periodo de Prueba

Los ingresos de nuevas personas trabajadoras en la Empresa se consideran realizados a título de prueba siendo la duración máxima de este:

- 6 meses para personal Encargado y Responsable
- 4 meses para personal Técnico
- 1 mes para el resto personal

El periodo de prueba computará a efectos de antigüedad si se produce la incorporación definitiva en plantilla.

Las situaciones de Incapacidad Temporal, Maternidad, Adopción, Acogimiento y cualquier circunstancia ajena a la Empresa que interrumpa el contrato paralizarán el periodo de prueba reanudándose hasta su cómputo total una vez haya cesado la circunstancia que lo interrumpió

Artículo 11. Preaviso en caso de Baja Voluntaria o Dimisión

La persona trabajadora en caso Baja Voluntaria o Dimisión estará obligada a pre avisar por escrito a la Empresa con la siguiente antelación:

- 45 días personal Encargado
- 30 días personal Responsable
- 20 días personal Técnico
- 15 días resto de personal

El incumplimiento de dicho plazo facultará a la Empresa a descontar en concepto de indemnización un día de salario más pluses por cada día





de incumplimiento, de las cantidades a percibir por su última nómina o por finiquito.

Artículo 12. Clasificación Profesional

Grupo I - Personal de Producción

Este corresponde a las Áreas de: Hatchery, Nursery, Preengorde, Calidad.

1. Personal Encargado
2. Personal Responsable
3. Personal Técnico
4. Personal Acuicultor Especialista
5. Personal Auxiliar
6. Personal Peón
7. Personal Vigilante Tarde-Noche

Grupo II - Personal de Mantenimiento

1. Personal Encargado
2. Personal Técnico
3. Personal Acuicultor Especialista
4. Personal Auxiliar
5. Personal Peón Mantenimiento

Grupo III – Personal de Administración

1. Personal Responsable
2. Personal Auxiliar

Grupo IV – Personal de Transporte

1. Personal Responsable
2. Personal Técnico
3. Personal Acuicultor Especialista
4. Personal Auxiliar

DEFINICIONES:

Grupo I - Personal de Producción

1. Personal Encargado – Es aquella persona trabajadora que poseyendo titulación en Biología o Ciencias del mar o sus equivalentes y/o experiencia reconocida, tiene a su cargo un Área y un Equipo Humano en Producción donde desempeña labores de planificación, supervisión, desarrollo y mejora de protocolos, organiza trabajos y entrena al personal a su cargo. En dependencia de la dirección de la empresa.
2. Personal Responsable -Es aquella persona trabajadora que, poseyendo titulación en Biología, Ciencias del Mar, Técnico Superior en Acuicultura, o experiencia reconocida que permita desarrollar dicho puesto, depende del Encargado o Encargada de su Área y colabora con este/a en la estricta supervisión, desarrollo y organización del trabajo, y gestión del personal de base, dando cuenta de las incidencias que puedan surgir y tomando las medidas que se consideren oportunas
3. Personal Técnico – Es aquella persona trabajadora que, poseyendo titulación en Biología, Ciencias del Mar, Técnico Superior en Acuicultura, o experiencia reconocida que permita desarrollar dicho puesto, y en dependencia del Encargado/a realiza tareas concretas en una sección dentro del Área
4. Personal Acuicultor Especialista. -Es aquella persona que, poseyendo titulación en Biología, Ciencias del Mar, Técnico en Acuicultura, o experiencia reconocida que permita desarrollar dicho puesto, y en dependencia de un/a superior realiza tareas concretas en una sección dentro del Área
5. Personal Auxiliar Piscifactoría – Es aquella persona trabajadora que, sin necesidad de una titulación académica, pero con una experiencia y cualificación laboral mínima realiza tareas básicas para los cuales se requiere cierta pericia y práctica operatoria en el Área del departamento de producción en que este adscrito/a



6. Personal Peón – Es aquella persona trabajadora que sin necesidad de titulación académica ni experiencia laboral realiza tareas en un área para las cuales no se necesita especial pericia ni práctica operatoria

7. Personal Vigilante Tarde-Noche. - Es aquella persona trabajadora que, sin necesidad de titulación académica ni experiencia laboral en estas tareas, tiene a su cargo la vigilancia de las instalaciones y de los peces de la Empresa durante tarde y noche, además de llevar a cabo labores básicas de mantenimiento, control de incidencias, cumplimentación de partes de incidencias y novedades.

Grupo II - Personal de Mantenimiento

1. Personal Encargado – Es aquella persona trabajadora que poseyendo titulación mínima de Formación Profesional en tareas de Mantenimiento o Modulo equivalente, así como experiencia reconocida, tiene a su cargo el Área de Mantenimiento y un Equipo Humano donde desempeña labores de planificación, supervisión, desarrollo, organizar trabajos y entrenamiento de personal a su cargo, siempre en dependencia de la dirección de la empresa.

2. Personal Técnico – Es aquella persona trabajadora que, poseyendo titulación de Formación Profesional en tareas de Mantenimiento o experiencia reconocida que permita desarrollar dicho puesto, y en dependencia del/a Encargado/a realiza tareas concretas dentro del Área de Mantenimiento.

3. Personal Acuicultor Especialista. -Es aquella persona que, poseyendo titulación de Formación Profesional en tareas de Mantenimiento o experiencia reconocida que permita desarrollar dicho puesto, y en dependencia de un/a superior/a realiza tareas concretas dentro del Área de Mantenimiento.

4. Personal Auxiliar – Es aquella persona trabajadora que, sin necesidad de una titulación académica pero con una experiencia y cualificación laboral mínima realiza tareas básicas para los cuales se requiere cierta pericia y práctica operatoria.

5. Personal Peón – Es aquella personal trabajadora que sin necesidad de titulación académica ni experiencia laboral realiza tareas en un área para las cuales no se necesita especial pericia ni práctica operatoria.

Grupo III – Personal de Administración

1. Personal Responsable -Es aquella persona trabajadora que, poseyendo titulación mínima de Administración, o experiencia reconocida que permita desarrollar dicho puesto, depende de la Dirección de la Empresa y colabora con esta en la estricta supervisión, desarrollo y organización del trabajo, y gestión del personal, dando cuenta de las incidencias que puedan surgir y tomando las medidas que se consideren oportunas

2. Personal Auxiliar – Es aquella persona trabajadora que, con Titulación mínima de Formación Profesional rama Administrativa o modulo equivalente, realiza tareas de tipo administrativo en colaboración con el Administrativo y con el/la Responsable del Departamento.

Grupo IV – Personal de Transporte

1. Personal Responsable -Es aquella persona trabajadora que, poseyendo titulación en Biología, Ciencias del Mar, Técnico/a Superior en Acuicultura, o experiencia reconocida que permita desarrollar dicho puesto, depende de la Dirección de la Empresa y colabora con esta en la estricta supervisión, desarrollo y organización del trabajo, y gestión del personal de base, dando cuenta de las incidencias que puedan surgir y tomando las medidas que se consideren oportunas en el Area de Transporte

2. Personal Técnico – Es aquella persona trabajadora que, poseyendo titulación en Biología, Ciencias del Mar, Técnico/a Superior en Acuicultura, o experiencia reconocida que permita desarrollar dicho puesto, y en dependencia del/la Encargado/a del Area realiza tareas concretas de transporte de peces, pudiendo en el tiempo que no desarrolle tareas de transporte realizar tareas en la Empresa, siempre de acuerdo con su Encargado/a o con la Dirección de la Empresa

3. Personal Acuicultor Especialista. -Es aquella persona que, poseyendo titulación en Biología, Ciencias del Mar, Técnico/a en Acuicultura, o experiencia reconocida que permita desarrollar dicho puesto, y en dependencia de un/a superior/a realiza tareas concretas de transporte de peces, pudiendo en el tiempo que no desarrolle tareas de transporte realizar tareas en la Empresa, siempre de acuerdo con su Encargado/a o con la Dirección de la Empresa

4. Personal Auxiliar – Es aquella persona trabajadora que, sin necesidad de una titulación académica pero con una experiencia y cualificación laboral mínima realiza tareas de transporte para los cuales se requiere cierta pericia y práctica operatoria, pudiendo en el tiempo que no desarrolle tareas de transporte realizar tareas en la Empresa, siempre de acuerdo con su Encargado/a o con la Dirección de la Empresa





CAPÍTULO IV RETRIBUCIONES

Artículo 13. Salario Base.

El salario base, para las distintas categorías profesionales del convenio, será el que resulte de aplicar a las tablas salariales de Acuicultura Balear.SAU correspondientes los incrementos que se contemplen en el Convenio Nacional de Acuicultura Marina para los años de vigencia de este Convenio

Se establece como tabla salarial para el año 2023 la que se adjunta con el Convenio, que es el resultado de incrementar los salarios definitivos de 2022 con el 4,00%.

Finalizado 2023, si el IPC interanual de diciembre de 2023 fuera superior al 4%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efecto de 1 de enero de 2024.

Incremento salarial para 2024: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 3%

Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior al 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2025.

Incremento salarial para 2025: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 3%

Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior al 3%. Se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto 1 de enero de 2026.

Los citados incrementos salariales serán de aplicación a todos los conceptos salariales y no salariales del Convenio Colectivo

Los atrasos motivados por la negociación o aplicación de la Cláusula de Revisión Salarial, del presente convenio, podrán ser abonados tras la publicación del mismo en el BOIB y prorrateados en los tres meses siguientes.

Artículo 14. Experiencia profesional.

Tomando en consideración la relevante importancia que en este sector tienen la experiencia profesional y el nivel de conocimientos del personal, se establece un estímulo salarial equivalente al 4% del salario base de cada persona trabajadora por cada cuatrienio de labor continuada en la Empresa, aplicable hasta un máximo de 5 cuatrienios, a partir del inicio del primer contrato establecido con la entidad.

****Desde el 31 de diciembre de 2012, se elimina el plus por Experiencia Profesional, más conocido como Plus por Antigüedad. Este plus pasa a consolidarse como un Plus Ad Personam.y sera aplicable y consolidado en nómina a aquellas personas trabajadoras contratados/as antes del 31 de diciembre de 2011.**

La cuantía de este plus sera la suma de dos conceptos:

1º.- Antigüedad consolidada.

Equivalente al 4% del salario base de cada persona trabajadora por cada cuatrienio de labor continuada en la Empresa.

2º.- Antigüedad en proceso de consolidación.

Sera el porcentaje proporcional al tiempo transcurrido desde que se completo el anterior cuatrienio, y en su defecto la fecha de contratación en la empresa, hasta el 31 de diciembre de 2012

Sumando ambos conceptos tenemos un porcentaje que aplicandolo al sueldo base nos da la cuantía del Plus Ad Personam. Que sera por tanto un porcentaje del salario base.

Artículo 15. Plus de Insularidad.

Todas las personas trabajadoras percibirán, en cada paga, un Plus de Insularidad, cuyo importe será de 15% del salario base.

Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, percibirán dos pagas extraordinarias los días 15 de julio y 22 de diciembre respectivamente, o en su caso los días laborales inmediatamente anteriores, y que consisten en 30 días de salario base, plus insularidad y



antigüedad.

Artículo 17. Plus de nocturnidad.

Las personas trabajadoras que trabajen entre las 22.00 y las 6.00 horas percibirán un complemento por el trabajo nocturno, equivalente al 27% del salario base asignado a su categoría profesional, en proporción al tiempo trabajado dentro de dicho período.

Artículo 18. Plus de disponibilidad.

Las personas trabajadoras que la Empresa designe, que después de su jornada laboral aceptasen estar a disposición de la empresa y a una distancia máxima de su puesto de trabajo no superior a 50 km y portar un teléfono móvil para su localización y asistencia recibirán una cantidad bruta mensual establecida en tablas salariales por dicha disponibilidad, si de ellos se produjese el tener que desplazarse y desarrollar labor, dicho tiempo empleado se le compensará al trabajador/a como horas extras. Este Plus no se pagará en Pagas Extra ni en Vacaciones. (Quedarán excluidos del mismo Personal Manager y Personal Encargado, los cuales por su función esta disponibilidad va incluida en las funciones de su puesto).

Artículo 19. Horas extraordinarias.

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1º Supresión de las horas extraordinarias habituales.

2º Realización de horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

3º Se mantendrán, siempre que no sea posible la utilización de otras modalidades de contratación temporal o parcial, las horas extraordinarias estructurales, entendiéndose como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate.

4ª Las horas extraordinarias que se realicen se abonarán con un recargo económico del 75% o su compensación en tiempo libre en la misma proporción siendo en este último caso acumulable a las vacaciones anuales. El abono de una u otra manera quedará a la decisión de la Empresa

Artículo 20. Jornada de Vigilancia Nocturna.

Dadas las circunstancias en las que se desarrollan las tareas nocturnas de vigilancia en la Empresa, las personas trabajadoras que desempeñen dichas tareas serán contratadas para realizar estas funciones en horario nocturno, por lo que será tenida dicha circunstancia en cuenta a la hora de fijar sus retribuciones salariales

Estos/as trabajadores/as percibirán un Plus denominado Plus Vigilancia cuya valoración bruta mensual está establecida en tablas salariales

Estas personas trabajadoras quedarán encuadradas dentro de las limitaciones horarias propias de este Convenio para el resto de personas trabajadoras.

Artículo 21. Dietas y Locomoción.

Las personas trabajadoras que por necesidades del servicio sean desplazadas de su centro de trabajo a otro fuera del municipio, será reintegrado por la Empresa por los gastos ocasionados por tal concepto, previa justificación de estos.

Cuando se viaje en vehículo propio se abonará a razón de 0,22 € el kilómetro recorrido

CAPÍTULO V JORNADA Y VACACIONES.

Artículo 22. Jornada laboral.

La cantidad máxima de horas de trabajo efectivo anualmente será de 1.760 horas para el año 2023, 1.756 para el año 2024 y 1.752 para el año 2025 distribuidas en turnos. La jornada diaria tendrá un máximo de 8 horas de trabajo efectivo, ejecutado en turno continuo, donde se incluyen 15 minutos de descanso/merienda considerándose tiempo de trabajo efectivo. La designación de días a trabajar por cada persona trabajadora se realizará mediante la confección de planes de turno o cuadrantes para cada mes. Los/as representantes de la plantilla y la empresa firmarán la distribución anual de la jornada.



La jornada de trabajo se computará siempre teniendo en cuenta el tiempo de trabajo efectivo, entendiéndose por tal la presencia de la persona trabajadora en su puesto de trabajo correctamente uniformado/a y equipado/a.

Artículo 23. Días festivos.

Igualmente, las personas trabajadoras que les coincida trabajar en un día festivo, deberán percibir el incremento de un 150% de un día ordinario de trabajo, del cual un 100 % se abonará económicamente en la nómina del mes siguiente, y un 50 % se compensará en tiempo libre (correspondiendo así un día libre por cada dos festivos trabajados) compensándose así la imposibilidad de disfrutar los 14 festivos anuales.

Debido a la importancia que revisten en el orden familiar y social los siguientes días festivos, cuando persona trabajadora tenga que laborarlos percibirá el incremento del 200% de un día ordinario de trabajo. Tales festividades son:

- 25 de Diciembre. Navidad.
- 1 de Enero. Año nuevo.

Plus Festivos en Festivos Especiales (25 Diciembre y 1 Enero) se pagará independientemente de que pudieran no ser Festivo en calendario laboral por caer en domingo

Artículo 24. Vacaciones.

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio tendrán derecho a 22 días laborables de trabajo efectivo al año, considerando como no laborables los festivos.

CAPÍTULO VI PERMISOS.

Artículo 25. Permisos.

Las personas trabajadoras previo aviso y justificación debida, podrán ausentarse del trabajo con derecho a retribución y desde que ocurra el hecho causante, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Matrimonio o constitución de pareja de hecho debidamente inscrita en el registro competente, derivándose las mismas relaciones de afinidad: 15 días naturales, aplicándose de acuerdo con lo estipulado por la ley.
2. Nacimiento de hijo/a o adopción legal o acogimiento: se estará a lo dispuesto en los apartados 4 y 5 del artículo 48 del TRET establecido en 16 semanas.
- 3.º Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. La licencia podrá disfrutarse de forma interrumpida previa comunicación anticipada al menos en 24 horas y por el periodo que dure el hecho causante mediante justificación hospitalaria o médica. En caso de que se requiera hacer desplazamiento fuera de Mallorca este permiso se verá ampliado en 1 día.

En los casos que deban desplazarse fuera de España, y de tener derecho a vacaciones por disfrutar, podrá solicitar hasta 22 días laborables de vacaciones acumulado al permiso que tenga en derecho.

4.º Tres días por fallecimiento del conyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de Mallorca al efecto, el plazo se ampliara en tres días

5.º Los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio dispondrán del tiempo necesario para consulta médica, siempre que sea justificado documentalmente reflejando en dicha justificación, tiempo de estancia en consulta, día y médico.

6.º Los/as trabajadores/as, pre avisando con la suficiente antelación y justificación oficial del tiempo necesario, tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para asistir a exámenes de carácter oficial, bien sean estudios universitarios o de formación profesional de grado medio, hasta un máximo de dos convocatorias por asignatura.

7.º Independientemente de las causales antes enumeradas, los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio dispondrán de 2 días al año para atender asuntos propios, previa comunicación a la Empresa con un periodo de siete días de antelación





8.º Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un permiso, no retribuido, de un máximo de quince días anuales. Este permiso se distribuirá por servicios no pudiendo coincidir más de un/a trabajador/a en cada área de cada servicio.

9.º Acompañamiento: Se establecen 8 horas anuales de permiso retribuido, que podrán ser fraccionadas si fuera necesario, debiéndose tomar por el tiempo imprescindible, y únicamente para acompañamiento a consultas médicas de cónyuge o familiar de primer grado por consanguinidad debidamente justificado. En el caso de que ambos cónyuges trabajasen, perteneciendo a la misma empresa, se repartirían el acompañamiento, no siendo coincidente el derecho de ambos.

10.º Cumplimientos inexcusables de deberes públicos: el tiempo imprescindible, debidamente acreditado según disposiciones vigentes.

11.º Traslado de domicilio: 2 días naturales siempre que sea debidamente justificado, para todas las personas acogidas al presente convenio.

12.º Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

13.º En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la lactancia del/la menor hasta que este/a cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el/la empresario/a respetando, en su caso, lo establecido en aquella. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor/a, adoptante, guardador/a o acogedor/a. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto/a causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones de funcionamiento de la empresa, debidamente fundadas y objetivas motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

14.º Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares de urgencia relacionados con familiares o personas convivientes (quedando dicha circunstancia debidamente acreditada), en caso de enfermedad o accidente graves que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a las tablas salariales de este convenio o bien mediante el sistema que por acuerdo se establezca entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras. Para tener derecho tanto a la ausencia como a la compensación será preciso aportar la acreditación oficial del motivo durante toda su duración y su urgencia. En caso de que dos o más personas soliciten hacer uso de este derecho, por razones organizativas, económicas y productivas, la empresa podrá adoptar las medidas oportunas respecto a la duración, siempre que pueda ser debidamente atendida la persona que necesita atención y motiva la ausencia.

15.º En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con disminución proporcional del salario.

16.º Quien por razones de guarda legal tenga su cuidado algún/a menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entendiéndose también dentro de ésta la diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del/la cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

17.º La persona trabajadora víctima de terrorismo o víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional de su salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de





ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

18.º En lo no previsto en este artículo, se estará a lo establecido en el artículo 37 ET. Respecto al día de inicio y al cómputo se estará a la doctrina establecida por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Normas a seguir en caso de ausencia del centro de trabajo:

1. Normas generales:

- a) Toda ausencia debe ser comunicada con anterioridad, salvo imposibilidad justificada o causa de fuerza mayor.
- b) Su petición debe constar por escrito.
- c) Deberá justificarse el motivo de la ausencia documentalmente, exceptuando aquellas ausencias que a tenor de la Legislación Vigente no requieran justificación.

2. Visitas médicas: En el caso de salidas al médico, la empresa abonará el tiempo imprescindible en cuanto la visita coincida con el horario de trabajo según lo dispuesto en los apartados 5 y 9. Para su abono será preceptivo que el justificante esté firmado y fechado por el/la médico/doctor/a, con indicación de la hora en caso de superar los límites previstos en los referidos apartados, en su defecto fechado y sellado por el servicio de admisión del centro médico, hospitalario o de salud de los Servicios Públicos de Salud. En el caso de otros justificantes, solo serán admitidos los impresos por el servicio de admisión de la Seguridad Social. Será rechazado como justificante la citación de consulta u otro similar.

CAPÍTULO VII Condiciones varias.

Artículo 26. Prestaciones complementarias por Enfermedad y Accidente.

A) Enfermedad común y Accidente no laboral:

- La Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social o entidad gestora, hasta el 100 % del salario base más plus de insularidad en el caso de IT a partir del décimo día de baja y por un periodo máximo de 120 días, aplicándose al resto de periodo de baja lo que la legislación al efecto recoja.
- Enfermedad común, Accidente no laboral con Hospitalización y por menstruación incapacitante secundaria y así como la debida a la interrupción del embarazo, voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria y esté impedida para el trabajo, sin perjuicio de aquellos supuestos en que la interrupción del embarazo sea debida a accidente de Trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso tendrá la consideración de situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales. La de gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena, al tratarse de situaciones de incapacidad temporal que resultan del estado biológico de las mujeres, la Empresa abonará las prestaciones de la Seguridad Social o entidad gestora, hasta el 100 % del salario base más plus de insularidad en el caso de IT a partir del primer día de baja y por un periodo máximo de 120 días, o hasta el alta hospitalaria si se supera dicho periodo. Aplicándose al resto de periodo de baja lo que la legislación al efecto recoja.
- Quedarán excluidos de complemento en ambos casos los supuestos en que la Baja se ha producido por la práctica de actividades y deportes de riesgo extremo.

B) Accidente de trabajo: la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social o entidad gestora, hasta el 100 % del salario base más plus de insularidad, desde el primer día de la baja.

Se establece una ayuda a la persona trabajadora que tenga hijos/as con deficiencias psíquicas o físicas, reconocidas como tales por la Seguridad Social, cuantificada en 956,86 € brutos año y por hijo/a pagaderas por meses.

Artículo 27..Formación

Cuando la Empresa lo considere necesario para su organización o le sea propuesto razonablemente por los Representantes de las personas trabajadoras, podrán efectuar a su cargo, y en colaboración con los organismos competentes, Formaciones, invitando a los mismos a aquellos/as productores/as que puedan estar interesados o interesadas en acudir a ellos.

Artículo 28. Póliza de Seguro.

La Empresa concertará con una entidad aseguradora y mantendrá vigente, una Póliza de Seguro de muerte e invalidez permanente tanto total para su profesión habitual, como absoluta para todo trabajo, o gran invalidez, bien derive de accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común, para todos/as y cada uno/a de las personas trabajadoras de la Empresa, con un capital asegurado de 40.000 euros.



Será negociable por cada trabajador/a y la empresa, el establecer pólizas por cantidades superiores a las señaladas, si bien la diferencia de prima para estos casos será a cargo de la persona trabajadora

La empresa facilitará una copia de la póliza a la representación legal de las personas trabajadoras.

En caso de fallecimiento, si la persona trabajadora dejara viudo/a y/o hijos/as menores de 18 años de edad, la empresa le abonará una cantidad igual al importe de dos mensualidades de su salario base, complemento puesto y, en su caso, complemento personal de antigüedad.

Artículo 29. Trabajos con peligrosidad, toxicidad y penosidad.

La Empresa aplicará las medidas correctoras necesarias, según determina la vigente Ley de Prevención de Riesgos (RCL 1995, 3053) y sus Reglamentos, para eliminar o al menos dejar reducidos al mínimo imprescindible y tolerable, los trabajos en los cuales puedan darse peligrosidad, toxicidad o penosidad. Asimismo, se dotará a todas las personas trabajadoras de todas las prendas de protección y útiles adecuados a cada puesto de trabajo. Las personas trabajadoras, por su parte, harán uso de dichas prendas y útiles en todo momento, para evitar en lo posible los accidentes y la incidencia que en el absentismo anual tienen los mismos y que podrán evitarse con una adecuada colaboración de los productores afectados.

Artículo 30. Prendas de trabajo.

La Empresa facilitará a todas las personas trabajadoras con carácter general, como mínimo, dos prendas de trabajo al año. Así mismo se dotará de calzado y guantes al personal que por la índole de su trabajo lo precise. La conservación, limpieza y aseo de dichas prendas de trabajo, estará a cargo de las personas trabajadoras.

Artículo 31. Revisión médica.

La Empresa tendrá la obligación de promover para sus personas trabajadoras, una revisión médica anual con sus respectivas Mutuas o Servicios de Prevención de Riesgos laborales (Vigilancia de la salud). Dicha revisión será obligatoria para todas las personas trabajadoras de la Empresa y se realizará dentro de la jornada de trabajo, y procurando no perturbar el buen funcionamiento y productividad de la Empresa.

Artículo 32. Actividades sindicales.

1) Los miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal entre sí, podrán acumular hasta un 100% del máximo total y en períodos mensuales, las horas establecidas legalmente para su función sindical, en uno o más miembros, siempre que las utilicen en asuntos relacionados con la empresa o de su formación sindical, y con conocimiento previo por escrito de la Dirección de la empresa, en cada período mensual. También podrán los Delegados y Delegadas, acumular trimestralmente sus horas sindicales, para actividades de formación.

2) Dada la particularidad de la actividad de la Empresa, de que se trabaja con animales vivos, y a turnos, el uso de horas establecidas para la función sindical se comunicara por parte del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal a la Empresa por escrito con un preaviso de 7 días naturales para una mejor organización de todas las partes.

3) A solicitud del Sindicato de las personas trabajadoras afiliadas y con consentimiento expreso e individual de éstos/as, descontarán en la nómina mensual de los/as mismos/as el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación, expresará con claridad la orden de descuento, el número de cuenta corriente o libreta de ahorros, y la central a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa, si la hubiera. En todo caso, se observará lo dispuesto en el Estatuto de los/as Trabajadores/as y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (RCL 1985, 1980; ApNDL 13091). Los Delegados/as de Personal y miembros del Comité de Empresa colaborarán con las Direcciones de las mismas, en la mayor efectividad de la aplicación de la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales y salud laboral, procurando ambas partes dar la mayor importancia a estas cuestiones, para evitar los accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Artículo 33. Tribunal de Mediación y Arbitraje (TAMIB).

- Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo aceptan que las divergencias que se susciten derivadas de su interpretación o aplicación, se resuelvan de las siguientes maneras:

1. La solución de discrepancias, conflictos colectivos, conflictos de aplicación de este convenio colectivo y cualquier otro que afecte a las personas trabajadoras incluidos/as en su ámbito de aplicación, y que no sean resueltos en el seno de la Comisión Paritaria prevista en este convenio colectivo se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el vigente acuerdo interprofesional regulador/a del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB).
2. Así mismo el procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir de la inaplicación de las condiciones de Trabajo y en cuanto al procedimiento establecido en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores las partes se



someteran a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de les Illes Balears.

CAPITULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 34.Faltas

Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se determinan en el presente Convenio y las que se establezcan en disposiciones legales aplicables, conforme a lo dispuesto en el del Estatuto de los/as Trabajadores/as.

Las faltas disciplinarias cometidas por las personas trabajadoras podrán ser leves, graves, y muy graves.

Tipificación de las faltas:

A) Serán Faltas Leves

1. La incorrección con compañeros y/o compañeras, y con cualquier persona dentro del centro de trabajo y zonas de servidumbre
2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
3. Las faltas de puntualidad al trabajo, sin causa justificada de 2 a 4 veces al mes.
4. No notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que persona trabajadora acredite la imposibilidad de realizar dicha notificación.
5. El no justificar debidamente las asistencias a médicos, centros de salud, así como cualquier ausencia a la que persona trabajadora tenga derecho
6. El descuido en la conservación de los locales, zonas comunes, herramientas, útiles, prendas de trabajo, documentos y bienes de la empresa en general
7. La falta de limpieza personal, así como en las dependencias, servicios y útiles de la empresa.
8. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social y medicina de empresa.
9. Todas las que no consten como graves o muy graves

B) Serán Faltas Graves

1. La falta de respeto a los/as superiores y subordinados/as.
2. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los/as superiores y de obligaciones concretas del puesto de trabajo, así como las negligencias que puedan suponer un perjuicio grave para la empresa.
3. El incumplimiento o abandono de las normas de Prevención de Riesgos Laborales, cuando de dichos incumplimientos pueda derivarse un riesgo para la salud e integridad física del/la trabajador/a o de otras personas
4. La falta de asistencia al trabajo, durante 2 días, sin causa justificada.
5. Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada durante más de 4 y menos de 7 veces al mes.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada.
7. La utilización o difusión de datos a los que tenga conocimiento por razón del trabajo en la Empresa
8. La reincidencia en faltas leves, o cuando de aquéllas se deriven tales consecuencias que puedan ser consideradas muy graves.

C) Serán Faltas Muy Graves

1. Las ofensas verbales o físicas al/la empresario/a o a las personas que trabajen en la empresa o a los/as familiares que convivan con ellos/as.
 2. El abandono del trabajo que implique grave perjuicio económico para la empresa
 3. La embriaguez o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo
 4. La reiteración en falta grave dentro del periodo de un año, siempre que aquellas hayan sido sancionadas.
 5. La indisciplina o desobediencia a las órdenes de los/las mandos, así como también la inducción a la misma, cuando revista una especial gravedad
 6. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo. Se consideran en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de treinta días naturales, 16 faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de ciento ochenta días naturales, y más de 24 faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de un año.
- En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un periodo de



treinta días.

7. Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y Acoso Moral, cumplidamente probado

Artículo 35.- Sanciones.

La potestad disciplinaria está atribuida a la empresa, que podrá sancionar a las personas trabajadoras por la comisión de los incumplimientos laborales citados en el artículo anterior, con arreglo a la siguiente graduación de sanciones:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal o escrita
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

b) Por faltas graves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
- Por tres sanciones graves: una muy grave.

c) Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- Despido.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa, serán siempre ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita al/la trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Artículo 36. Prescripción de las Faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO IX IGUALDAD

Artículo. 37.- Igualdad

Las partes firmantes del convenio, conscientes de su responsabilidad en la configuración de un marco de relaciones laborales que garantice la efectividad práctica del principio de igualdad de trato y oportunidades y no-discriminación reconocido en los artículos 14 de la Constitución Española y 4.2.c) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, quieren dejar constancia expresa en este texto del rechazo de actitudes que vayan contra estos principios, limiten las oportunidades y generen desigualdades o favorezcan un entorno que atente contra la dignidad de las personas trabajadoras, ya sean por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y de su voluntad de incidir –por vía normativa, incluso– en la prevención de estas actitudes, eliminación de barreras y establecimiento de acciones positivas que corrijan estas situaciones.

Por ello, y teniendo presente la realidad de la estructura del empleo en el sector, se establecen los siguientes principios generales sobre políticas de igualdad:

- a) El derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades requiere de las empresas del sector prevenir la discriminación por cuestiones de orientación o identidad sexual, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- b) Las partes firmantes consideran conveniente que la empresa establezca acciones positivas que favorezcan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de manera transversal, teniendo en cuenta la composición de la plantilla y los perfiles existentes del grupo o función de que se trate.
- c) Cuando se dé el supuesto previsto en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se elaborará un plan de igualdad que deberán negociarse en la empresa con la representación legal de las personas trabajadoras con la elaboración del diagnóstico de situación, medidas de evaluación y seguimiento, con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales.



Será de aplicación lo dispuesto en la norma legal vigente en cada momento en materia de igualdad de oportunidades y lo dispuesto en la resolución de 29 de diciembre de 2021,

Las partes firmantes del presente Convenio 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 oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción y en las condiciones 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.

Los planes de igualdad cuando se dé el supuesto previsto en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado.

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

La empresa está obligada a inscribir sus planes de igualdad en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, en el momento que reglamentariamente se establezca.

Artículo.- 38. Comisiones Negociadoras Planes de Igualdad

En caso de discrepancias en el seno de las comisiones negociadoras de los planes de igualdad, las partes de dicha comisión ante cualquier discrepancia o desacuerdo, previamente a cualquier actuación administrativa o judicial, someterán las cuestiones de discrepancia a la mediación.

ANEXO I TABLAS SALARIALES

2023					
CATEGORIA	Sal. Base	Plus Insularid.	Plus Vigilancia	Bruto mes	Salario anual
GRUPO I PERSONAL PRODUCCIÓN					
Encargado	2.506,44 €	375,97 €		2.882,40 €	40.353,61 €
Responsable	2.278,57 €	341,79 €		2.620,36 €	36.685,00 €
Técnico	2.050,71 €	307,61 €		2.358,31 €	33.016,39 €
Acuicultor-Especialista	1.723,69 €	258,47 €		1.982,16 €	27.750,25 €
Auxiliar Piscifactoría	1.481,01 €	222,15 €		1.703,16 €	23.844,22 €
Peón	1.051,29 €	193,82 €		1.245,10 €	17.431,43 €



Vigilante Tarde-Noche	1.481,00 €	222,16 €	216,65 €	1.703,16 €	23.844,31 €
GRUPO II PERSONAL MANTENIMIENTO					
Encargado	2.506,44 €	375,97 €		2.882,40 €	40.353,61 €
Técnico	2.050,72 €	307,61 €		2.358,33 €	33.016,61 €
Acuicultor – Especialista	1.723,69 €	258,47 €		1.982,16 €	27.750,25 €
Auxiliar Mantenimiento	1.481,00 €	222,15 €		1.703,16 €	23.844,18 €
Peón Mantenimiento	1.051,29 €	193,82 €		1.245,10 €	17.431,43 €
GRUPO III PERSONAL ADMINISTRATIVO					
Responsable Administración	2.278,57 €	341,79 €		2.620,36 €	36.685,00 €
Auxiliar Administrativo	1.481,00 €	222,15 €		1.703,15 €	23.844,18 €
GRUPO IV PERSONAL TRANSPORTE					
Responsable	2.278,57 €	341,79 €		2.620,36 €	36.685,00 €
Técnico Transporte	2.050,71 €	307,61 €		2.358,31 €	33.016,37 €
Acuicultor-Especialista	1.723,69 €	258,47 €		1.982,16 €	27.750,25 €
Auxiliar Transporte	1.481,00 €	222,15 €		1.703,15 €	23.844,17 €

Plus Disponibilidad: 88,86 €

2024					
CATEGORIA	Sal. Base	Plus Insularid.	Plus Vigilancia	Bruto mes	Salario anual
GRUPO I PERSONAL PRODUCCIÓN					
Encargado	2.581,63 €	387,24 €		2.968,87 €	41.564,22 €
Responsable	2.346,93 €	352,04 €		2.698,97 €	37.785,55 €
Técnico	2.112,23 €	316,83 €		2.429,06 €	34.006,88 €
Acuicultor-Especialista	1.775,40 €	266,23 €		2.041,63 €	28.582,75 €
Auxiliar Piscifactoría	1.525,44 €	228,82 €		1.754,25 €	24.559,54 €
Peón	1.082,82 €	199,63 €		1.282,45 €	17.954,37 €
Vigilante Tarde-Noche	1.525,43 €	228,83 €	223,15 €	1.754,26 €	24.559,64 €
GRUPO II PERSONAL MANTENIMIENTO					
Encargado	2.581,63 €	387,24 €		2.968,87 €	41.564,22 €
Técnico	2.112,24 €	316,84 €		2.429,08 €	34.007,11 €
Acuicultor – Especialista	1.775,40 €	266,23 €		2.041,63 €	28.582,75 €
Auxiliar Mantenimiento	1.525,43 €	228,82 €		1.754,25 €	24.559,50 €



Peón Mantenimiento	1.082,82 €	199,63 €		1.282,45 €	17.954,37 €
GRUPO III PERSONAL ADMINISTRATIVO					
Responsable Administración	2.346,93 €	352,04 €		2.698,97 €	37.785,55 €
Auxiliar Administrativo	1.525,43 €	228,82 €		1.754,25 €	24.559,50 €
GRUPO IV PERSONAL TRANSPORTE					
Responsable	2.346,93 €	352,04 €		2.698,97 €	37.785,55 €
Técnico Transporte	2.112,23 €	316,83 €		2.429,06 €	34.006,86 €
Acuicultor-Especialista	1.775,40 €	266,23 €		2.041,63 €	28.582,75 €
Auxiliar Transporte	1.525,43 €	228,81 €		1.754,25 €	24.559,49 €

Plus Disponibilidad: 91,53 €

Palma de Mallorca, a 13 de septiembre de 2024

https://intranet.caib.es/eboibfront/eboibfront/pdf/es/2025/16/1181826

