

## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE MODELO ECONÓMICO, TURISMO Y TRABAJO

**861**

*Resolución del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo del sector de la construcción de las Illes Balears para el año 2020 (código de convenio 07000335011981)*

#### Antecedentes

1. El 28 de octubre de 2020, la Comisión Negociadora del Convenio colectivo del sector de la construcción de las Illes Balears acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo para el año 2020.
2. El 4 de noviembre, 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 las Illes Balears para el año 2020 en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por los miembros de la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Acta en el Boletín Oficial de las Illes Balears.

Palma, 9 de diciembre de 2020

**La directora general de Trabajo y Salud Laboral**  
Virginia Abraham Orte  
Por delegación del consejero de Trabajo, Comercio e Industria  
(BOIB 97/2019)





**Asistentes:**

UGT-FICA-BALEARES

Sonia Saavedra Ferreira, con DNI núm. 091XXXXX-B

Roberto Serrano Herrero, con DNI núm. 08XXXXX-M

CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS CCOO

Miguel A. Pardo Bergas, con DNI núm. 430XXXXX-S

Francisco Lahilla Felipe, con DNI núm. 180XXXXX-A

ASOCIACIÓN DE CONSTRUCTORES DE BALEARES

Sandra Verger Rufián, con DNI núm. 373XXXXX-X

Andrés Moll Linares, con DNI núm. 413XXXXX-J

ASOCIACIÓN PATRONAL YESEROS-ESCAVOLISTAS DE BALEARES

ASOCIACIÓN MAESTROS PINTORES DE BALEARES

Antonia Capó Parrilla, con DNI núm. 43XXXXX0-G

ASOCIACIÓN EMPRESARIAL DE PROMOTORES INMOBILIARIOS DE BALEARES

Manuel Domingo García, con DNI núm. 73XXXXX0-K

En Palma, a 28 de octubre de 2020, se reúnen las personas antes relacionadas, en sus respectivas representaciones, a los efectos de constituir la MESA NEGOCIADORA del Convenio Colectivo del Sector de la Construcción de las Illes Balears, al objeto de iniciar la negociación del mismo y, en su caso, alcanzar acuerdos.

**ACUERDOS**

1. Constituir la Mesa de Negociación del Convenio Colectivo del Sector de la Construcción de las Illes Balears, que estará integrada por las personas y representaciones antes relacionadas.
2. Reunir en este acto la Comisión Negociadora antes constituida y aprobar el texto del Convenio Colectivo del Sector de la Construcción de las Illes Balears, con vigencia desde el 1 de enero y hasta el 31 de diciembre, ambas de 2020, y la tabla salarial que se adjunta al mismo como Anexo I, que ya fue acordada y publicada en el BOIB núm. 120, de 31 de agosto de 2019.
3. Aprobar el calendario laboral para 2021 en los términos que figuran en el Anexo II que se adjunta al presente documento.
4. Facultar a D. Andrés Moll Linares para que realice las gestiones oportuna para el registro y publicación del presente documento con el texto del Convenio Colectivo del Sector de la Construcción de las Illes Balears y sus dos anexos y autorizar a la autoridad laboral para que lleve a cabo la traducción al catalán.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión, firmando los asistentes este documento, que constituye acta de finalización con acuerdo de la negociación iniciada en este mismo día.

**CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCION DE LA C.A.I.B.**

**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 Construcción, y Servicios 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 en la misma.

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

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2020, con independencia de su publicación en el BOCAIB y finalizará el 31 de diciembre de 2020, en los términos que establece el artículo 7 del VI Convenio General del Sector de la Construcción.

#### **Artículo 4º.- LEGISLACION COMPLEMENTARIA**

En todo lo no dispuesto en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el VI 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.- AFILIACION A LA SEGURIDAD SOCIAL**

Una vez que la persona trabajadora sea admitida en la Empresa, podrá solicitar de la misma, a partir del quinto día de su incorporación, una copia o fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social, debidamente cumplimentado por la Tesorería Territorial, estando la Empresa Obligada a su entrega en el plazo de los otros cinco días siguientes.

En caso de que la persona trabajadora, con contrato de trabajo suscrito, no haya sido dado de alta en la Seguridad Social, en el plazo legal establecido, podrá instar directamente su afiliación.

#### **Artículo 8º.- PAGO DE SALARIOS**

El pago de los salarios se efectuará en la forma y manera prevenida en el artículo 51 del Convenio General del Sector de la Construcción y el pago de la liquidación contractual deberá realizarse dentro de los diez días naturales siguientes a la extinción del contrato de trabajo, que la origine.

#### **Artículo 9º.- PREAVISO POR CESE O TERMINACION DE CONTRATO**

Las empresas vendrán obligadas a comunicar a su personal el cese por terminación de contrato.

Para el contrato para trabajo fijo de obra, en atención a lo prevenido en el artículo 24.6 del Convenio General del Sector de la Construcción, el plazo de preaviso será de 15 días naturales.





No regirá plazo alguno de preaviso para el contrato de trabajo de interinidad.

De igual forma 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 alguna de las partes, será sancionado con un día de haber a descontar o aumentar en la liquidación, por cada uno de los días de diferencia.

#### **Artículo 10º.- PERÍODO DE PRUEBA**

Podrá concertarse por escrito un período de prueba en los términos que dispone el artículo 21 del Convenio General del Sector de la Construcción.

#### **Artículo 11º.- EQUIPARACION DE CATEGORIAS**

A los choferes de 1ª y de 2ª se les respetarán las categorías de oficial de 1ª y de 2ª, respectivamente. Tendrá la categoría de oficial de 1ª la persona trabajadora que de manera habitual además del simple manejo de la botonera, mantenimiento y conservación de la grúa (entendiéndose como tal mínimo de 12 m) tenga conocimientos elementales de electricidad y mecánica, que le permitan localizar y reparar las averías más comunes de la máquina, independientemente de prestar colaboración directa al técnico especialista en el montaje, desmontaje y reparación de averías de más envergadura, según cada caso.

Se equiparán a este grupo a todas aquellas personas trabajadoras que venían realizando tales funciones hasta ahora, así como a aquellas a las que a partir de la entrada en vigor del presente Convenio les requieran las Empresas la puesta en práctica de tales funciones.

Las personas trabajadoras que de manera habitual lleven a cabo el manejo y conservación de compresores, máquinas de regatas, hormigoneras o cualquier tipo de máquinas no automáticas, tendrán la categoría de peón especializado.

#### **Artículo 12º.- JORNADA LABORAL**

1. A tenor de lo dispuesto en el artículo 68 del VI 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 regirán 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.

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.

#### **Artículo 13º.- SALARIO BASE**

Su cuantía, en función de lo prevenido en el artículo 52 del Convenio General del Sector de la Construcción, para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos de 2020, es la fijada como tal en la Tabla Salarial, que figura como anexo I de este Convenio Colectivo y que fue publicada en el BOIB de 31 de Agosto de 2019.

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.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

En aplicación del artículo 56 del 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 como anexo I de este Convenio Colectivo y que fue publicada en el BOIB de 31 de Agosto de 2019.

El importe de las pagas extraordinarias, a tenor de lo prevenido en el artículo 57 del 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 15º.- 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 2,61 euros por día efectivo de trabajo, para todas las categorías reseñadas en la tabla salarial de este Convenio Colectivo.





#### **Artículo 16°.- 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 7,01 euros por mes trabajado 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 17°.- PLUS DE PRENDAS DE TRABAJO**

La persona trabajadora contratada por un período superior a tres meses e inferior a seis meses, tendrá derecho a percibir, durante la vigencia de este Convenio Colectivo y una vez superado el período de prueba, la suma de 31,03 euros, como compensación por el concepto indicado. Del mismo modo que, la persona trabajadora contratada por un período superior a seis meses y fija de plantilla, percibirá como compensación por dicho concepto y durante la vigencia de este Convenio Colectivo la suma de 62,18 euros. Dicha cantidad se abonará en el mes de mayo u octubre.

#### **Artículo 18°.- PLUS DE DESPLAZAMIENTO O DIETAS**

A los efectos de lo previsto en el capítulo décimo del 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 10 euros y la dieta completa en 30,08 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. Dichos importes tendrán vigencia desde la fecha de publicación en el BOIB de este Convenio Colectivo.

En concepto de gastos de locomoción, a tenor de lo previsto en el artículo 83 del Convenio General del Sector de la Construcción y para el supuesto de que la persona trabajadora deba desplazarse con vehículo propio, la Empresa le compensará con la suma de 0,25 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, para los fijos de empresa, eventuales y formantes, el ubicado en la localidad en que esté sito el domicilio social de la empresa, y para los fijos de obra 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 19°.- VACACIONES ANUALES**

Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo, y a tenor de lo prevenido en el artículo 72 del 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 la cuantía que figura en la Tabla Salarial del presente texto. Antes de finalizar el mes de mayo de cada año, la dirección de la Empresa negociará con los representantes legales del 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.

#### **Artículo 20°.- 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 se 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.

#### **Artículo 21°.- REMUNERACION ANUAL**

La remuneración anual para el año 2020, en función de la jornada anual de 1.736 horas de trabajo efectivo es para cada categoría profesional la que figura en la Tabla Salarial del anexo I de este Convenio, además del plus extrasalarial por el número de días trabajados.



#### **Artículo 22º.- VINCULACION A LA TOTALIDAD**

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 23º.- REPERCUSION EN PRECIOS**

La aplicación de las mejoras económicas del presente Convenio Colectivo tendrá repercusión en los precios. Tal repercusión será la que corresponda al incremento que se produzca en los costos de producción, incluso en los contratos en vigor.

#### **Artículo 24º.- CLÁUSULA DE PRODUCTIVIDAD**

A tenor de lo dispuesto en el artículo 37 del Convenio General del Sector de la Construcción, se declaran expresamente vigentes los rendimientos normales incluidos en las Tablas de Rendimientos homologados por la Autoridad Laboral, publicadas en el Anexo al B.O.P. de 3 de julio de 1979, así como la Normativa que para la mejor aplicación y control de las Tablas de Rendimientos antes aludidas, fueron aprobadas por las Centrales Sindicales y las Organizaciones Patronales en fecha 18 de noviembre de 1981 y que se publicaron en los B.O.P. de 30 de junio de 2 de julio de 1983.

#### **Artículo 25º.- 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 26º.- COMISION PARITARIA**

Se constituye una Comisión Paritaria compuesta por cuatro representantes de las Organizaciones Empresariales y cuatro de las Centrales 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 la 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.

#### **Artículo 27º.- 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 Centrales Sindicales, firmantes del presente Convenio Colectivo, cuyas funciones serán:



- Desarrollas 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 sensibilización, 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 28º.- 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 29º.- 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 30º.- 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 31° 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 (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 32°.- 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 33°.- COMPLEMENTO EN CASO DE HOSPITALIZACIÓN**

A tenor de lo prevenido en el artículo 66 del VI 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 al aludida hospitalización y los sesenta días siguientes, siempre que continúe la situación de incapacidad temporal.

### **Artículo 34°.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN**

1. Las partes firmantes del presente Convenio, 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:

- a) 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.
- b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
- c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

2. El sector de la construcción y obras públicas, materializando su compromiso y constante preocupación por la completa aplicación de las políticas de igualdad, considera que en el caso de empresas de más de 100 personas trabajadoras las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

En aplicación de lo establecido en el artículo 1 del Real Decreto-ley, 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 y, salvo que por una normativa posterior se establezca lo contrario, a partir del 8 de marzo de 2022, la obligación de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad será de aplicación a empresas de más de 50 personas trabajadoras.

3. Los planes de igualdad 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:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.





i) 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.

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

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, en el momento que reglamentariamente se establezca.

**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 2020**

GRUPOS PROFESIONALES	NIVELES RETRIBUTIVOS	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	GRATIFICACIONES Y VACACIONES	SALARIO ANUAL	HORA ORDINARIA ART. 31
7	II	A) PERSONAL TÉCNICO SUPERIOR				
		Arquitecto e Ingeniero superiores, Médico	3.720,88	3.791,30	52.303,54	30,13
6	III	B) PERSONAL TÉCNICO MEDIO				
		Arquitecto e ingenieros técnicos, Técnico titulado de Topografía, Graduado Social	2.890,86	2.945,56	40.636,16	23,41
6	III	Ayudante técnico sanitario	2.238,25	2.276,42	31.450,04	18,12
5	IV	C) PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO				
		Ayudante de obra	2.435,76	2.481,88	34.239,00	19,72
		Encargado General	2.278,28	2.321,46	32.025,51	18,45
5	V	Delineante superior y proyectista	1.974,78	2.012,28	27.759,47	15,99
4	VI	Delineante de 1ª o Práctico de topografía de 1ª	1.801,68	1.835,77	25.325,73	14,59
4	VII	Delineante de 2ª o Práctico de Topografía de 2ª	1.676,82	1.708,53	23.570,58	13,58
6	III	D) ADMINISTRATIVOS				
		Jefe de 1ª	2.335,58	2.389,36	32.859,50	18,93
5	V	Jefe de 2ª	2.209,64	2.251,45	31.060,43	17,89
4	VI	Oficial de 1ª	1.851,22	1.886,29	26.022,24	14,99
4	VIII	Oficial de 2ª	1.676,82	1.708,53	23.570,58	13,58
3	IX	Auxiliar	1.229,70	1.252,96	17.285,58	9,96
1		Telefonista	1.222,38	1.245,56	17.182,84	9,90
2		E) SUBALTERNOS				
		Conserje y cobrador	1.263,88	1.287,84	17.766,21	10,23
1		Ordenanza	1.222,19	1.246,23	17.182,84	9,90
3		F) ADMINISTRATIVOS DE OBRA	<b>DIARIO</b>			
		Auxiliar, Técnico, Administrativo de obra	45,80	1.399,52	19.586,60	11,28
3		Listero	44,43	1.357,34	18.999,70	10,94
4	V	G) OPERARIOS				
		Encargado de obra	64,91	1.983,21	27.758,82	15,99
4	VII	Encargado taller, contra maestre, capataz	56,43	1.725,49	24.137,54	13,90
		Jefe de equipo	56,18	1.717,74	24.028,40	13,84
4	VIII	Oficial de 1º	51,08	1.561,45	21.848,61	12,59
3	IX	Oficial de 2º	45,26	1.383,38	19.356,11	11,15
2	X	Ayudante (Oficial de 3ª)	43,84	1.341,07	18.755,06	10,80
2	XI	Peón especialista	42,40	1.295,70	18.134,54	10,45
1	XII	Peon	40,96	1.251,72	17.518,19	10,09
2	X	Vigilante	43,73	1.342,00	18.720,06	10,78
1	XII	Limpador/a	38,46	1.175,25	16.447,05	9,47

Tabla Salarial publicada en el BOIB núm. 120 del 31 de agosto de 2019





## ANEXO II

### CALENDARIO LABORAL 2021

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	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14
11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28
25	26	27	28	29	30	31								29	30	31				
ABRIL							MAYO							JUNIO						
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						1	2		1	2	3	4	5	6
5	6	7	8	9	10	11	3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13
12	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20
19	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27
26	27	28	29	30			24	25	26	27	28	29	30	28	29	30				
							31													
JULIO							AGOSTO							SEPTIEMBRE						
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							1			1	2	3	4	5
5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12
12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19
19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26
26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30			
							30	31												
OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3	1	2	3	4	5	6	7			1	2	3	4	5
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	6	7	8	9	10	11	12
11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	13	14	15	16	17	18	19
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	20	21	22	23	24	25	26
25	26	27	28	29	30	31	29	30						27	28	29	30	31		

**FESTIVOS AUTONÓMICOS**  
**NO LABORABLES**

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2021/14/1078765



El presente calendario laboral para 2021 es el resultado de la adecuación a la jornada anual de 1.736 horas, prevista para 2021, y del mismo deberán descontarse los dos días festivos locales y los 22 días laborables de disfrute de vacaciones, ofeciendo un resultado de diez (10) días NO LABORABLES que, en defecto de acuerdo en el seno de la empresa adoptado antes del 30 de enero, se disfrutarán en las fechas del 4 y 5 de enero, 11 de octubre, 7, 24, 27, 28,29,30 y 31 de diciembre.



Las personas trabajadoras que finalicen su contrato a lo largo de 2021 tendrán derecho a disfrutar de un (1) día no laborable por cada 36 días naturales completos de trabajo como único prorrateo. Caso de no disfrutarlo deberán comprenderse en la correspondiente liquidación contractual.

