



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE MODELO ECONÓMICO, TURISMO Y TRABAJO

2245

Resolución del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de las Illes Balears del Convenio colectivo de la empresa Mantenimiento y Montajes Industriales, SA y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (código de convenio 07100011012011)

Antecedentes

1. El 26 de julio de 2021, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Mantenimiento y Montajes Industriales, SA para el periodo 2021-2022.
2. El 10 d'agost de 2021, Jerónimo Hernández Aponte, 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 de la empresa Mantenimiento y Montajes Industriales, SA, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad 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 Boletín Oficial de las Illes Balears.

Palma, 22 de noviembre de 2021

La directora general de Trabajo y Salud Laboral

Virginia Abraham Orte

Por delegación del consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo

(BOIB 97/2019)



VI Convenio Colectivo de Mallorca para la Empresa Mantenimiento y Montajes Industriales S.A.

Capítulo I

Ámbito, vigencia, duración, absorción y compensación.

Artículo preliminar

El presente convenio se suscribe entre la Representación de los Trabajadores de Mallorca, (D. Joan Coll Sampol, D. Andreu Company Pol, D. Gabriel Guardiola Roselló, D. Miquel Nadal Gost Ramis, D. Pedro Pons Pons, D. Pere Ramis Cantallops,) y la Representación de la Empresa (D. Alejandro Amores Alonso, Dña. María Luisa Arriaza González, D. Carlos López de las Heras, Dña. Teresa Martín Quiles, D. Rafael Monsalve Carcelén, D. Francesc Suils Fuentes) por lo que el presente convenio tendrá eficacia general dentro del ámbito de aplicación del mismo.

1.- Ámbito territorial

Este Convenio Colectivo, afectará exclusivamente a los centros de trabajo radicados en Mallorca en que desarrolle su actividad la empresa Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.

2.- Vigencia y duración

La entrada en vigor del presente Convenio Colectivo lo será a partir del día 1 de enero del 2021, y su duración hasta el 31 de diciembre de 2022.

3.- Ámbito personal

El presente Convenio, afectará a la totalidad del personal que integre la plantilla de esta Empresa, que estén incluidos dentro del ámbito territorial reflejado en el art. 1 durante la vigencia del mismo, excepto a Directivos, Delegados y Directores de Departamentos.

4.- Denuncia y revisión

La denuncia, proponiendo la revisión del presente Convenio Colectivo, deberá hacerse con una antelación mínima de 3 meses de la fecha de su vencimiento, ante los Organismos que la Ley establezca, y quedará automáticamente prorrogado por el plazo de un año, si no existiese denuncia expresa de alguna de las partes.

De producirse la denuncia por alguna de las partes, éstas se reunirán durante la segunda quincena de diciembre de 2022, para constituir la Comisión Negociadora, entregar el proyecto de plataformas y estudiar el calendario de negociaciones.

5.- Absorción y compensación

Todas cuantas mejoras se establecen en el presente Convenio son compensables y absorbibles con cualesquiera otras, ya provengan éstas de Ordenanza, Convenio, complementos voluntarios o se establezcan a través de cualquier otro sistema.

Los beneficios dimanantes de este Convenio se aplicarán proporcionalmente al tiempo de permanencia efectiva al servicio de la Empresa, salvo en los supuestos en que se especifique lo contrario.

Capítulo II

6.- Modificaciones de condiciones

Cualquiera de ambas partes podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo durante la vigencia del mismo, o su prórroga, si con carácter legal o reglamentario, por disposición o resolución oficial de cualquier rango, se modificase la actual Legislación Vigente en lo relativo a las condiciones económicas y sociales, y la totalidad de las nuevas condiciones, valoradas y estimadas en su conjunto en cómputo anual, fuera superior a la totalidad de las establecidas en este Convenio Colectivo.

7.- Condición más beneficiosa

Cualquier condición general o parcial más beneficiosa que cualquier trabajador/a tuviera en el momento de la firma del Convenio, será respetada y aumentada según Convenio, salvo pacto que especifique lo contrario.

Capítulo III Organización del trabajo

8.- Normas generales

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

Con dicha finalidad, se creará una Comisión Paritaria, formada por 2 miembros de la Dirección y 2 del Comité de Empresa y Secciones Sindicales, que se reunirán trimestralmente para abordar los problemas organizativos que puedan surgir.

Será política común de los trabajadores, Comité de Empresa y de la Dirección, el mantenimiento de actitudes de diálogo y negociación, que conduzcan a esquemas participativos dentro del ámbito de las normativas vigentes en cada momento.

9.- Plantilla de personal

La plantilla de cada servicio será la necesaria para atender normalmente el trabajo.

La Empresa dará información a los representantes de los trabajadores, según disponga la legislación vigente en materia de contratación.

El personal con discapacidad reconocida tendrá preferencia para ocupar puestos de trabajo adecuados a su discapacidad, procurando que sean de su misma categoría profesional, en todo caso el salario se adecuará a lo previsto para los nuevos cometidos.

Contrato por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos (Código 402): Se estará a lo dispuesto en el Artº 42 del Convenio colectivo del sector del metal de las Islas Baleares.

Contrato de obra o servicio: Respecto a esta modalidad contractual y según lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en el artículo 22 del Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal

10.- Categorías del personal

El personal de nuevo ingreso, se contratará en función de las necesidades de la Empresa, asignándoles la categoría que determine la necesidad operativa de la misma.

Para cubrir cualquier puesto de categoría o ascenso, cuando se precise, la Empresa valorará el pertenecer a la misma y siempre que le sea posible dará publicidad de esta necesidad, y efectuarán las pruebas para ascensos pertinentes, que previamente habrán sido consensuadas con el Comité de Empresa, sin que transcurra entre cada convocatoria un plazo superior a 3 años.

10.- (Bis). Clasificación Profesional

Grupo Profesional 1

Criterios Generales: Los/as trabajadores/as pertenecientes a este Grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Comprende, las siguientes categorías:

- Ingeniero/a.
- Licenciado/a.

Grupo Profesional 2

Criterios Generales: Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de

colaboradores en una misma área funcional.

Formación.-Titulación Universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional

Comprende, las siguientes categorías:

- Peritos/as
- Técnico/a titulado/a./ Ingeniero Técnico, Facult. Minas y T.N.T.
- Practicante/a y A.T.S.

Grupo Profesional 3

Criterios Generales: Son aquellos/as trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación.-Titulación de grado medio Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Comprende, las siguientes categorías:

- Jefe/a de Taller
- Contra maestra/a
- Jefe/a Organización 1ª
- Jefe/a Organización 2ª
- Delineante/Dibujante Proyectista
- Jefe/a de 1ª Administrativo/a
- Jefe/a de 2ª Administrativo/a
- Jefe/a de Laboratorio
- Maestro/a de Taller
- Jefe/a Sección Laboratorio

Grupo Profesional 4

Criterios Generales: Aquellos/as trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

Formación.-Bachillerato, BUP o equivalente o Técnico Especialista (Módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, las siguientes categorías:

- Delineante Técnico/a Organización 1ª
- Encargado/a

Grupo Profesional 5

Criterios Generales: Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

Formación.-Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de Técnico Auxiliar (Módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, las siguientes categorías:

- Oficial/a 1ª Administrativo/a
- Oficial/a 2ª Administrativo/a
- Oficial/a 1ª Jefe de Equipo
- Oficial/a 1ª





- Oficial/a 2ª
- Delineante Técnico/a Organización 2ª
- Chofer camión

Grupo Profesional 6

Criterios Generales: Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación.-La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina.

Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico Auxiliar (Módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende, las siguientes categorías:

- Calcador/a
- Auxiliar Laboratorio
- Reproductor/a de Planos
- Auxiliar Administrativo/a
- Oficial 3ª
- Especialista
- Telefonista
- Chofer turismo
- Almacenero/a
- Conserje
- Listero/a

Grupo Profesional 7

Criterios Generales: Estarán incluidos/as aquellos/as trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación.-Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Comprende, las siguientes categorías:

- Aspirante
- Peón
- Vigilante/a
- Ordenanza
- Portero/a
- Pinche
- Aprendiz/a

11.- Jornada y horario

La jornada anual será de 1.750 horas para 2021 y 2022, distribuidas en el total de jornadas laborales, tanto en jornada continuada como partida.

La Empresa, establecerá los horarios de trabajo más convenientes, a ser posible de lunes a viernes, pero es libre de disponerlos, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, de la manera que crea mejor para el servicio, como único responsable de la misma.

En cuanto a la jornada irregular, se aplicará lo establecido en la legislación vigente en el momento del establecimiento de la misma.

Para el personal de nuevo ingreso o en los casos de desplazamiento, la Empresa podrá establecer el horario que tenga por conveniente, de acuerdo con las necesidades de los Centros.

Se podrá establecer la jornada continuada en los centros que se considere factible o por necesidad de servicio a los clientes.

12.- Servicios especiales

Atendiendo el carácter de empresa de servicios que implica dar los mismos durante las 24 horas del día, este servicio se podrá efectuar bajo la forma de turno, retenes, etc. como más adelante se especifican.

13.- Régimen de turnos

La Empresa podrá establecer un régimen de turnos, cuando así lo requieran las necesidades del servicio, y de acuerdo con la Legislación Vigente.

En los supuestos de trabajo a turno o turno rotativo regular, el régimen de rotación, así como la plantilla de sustituciones de la misma por absentismos, se regirá de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores o sus representantes.

En los centros en que el turno esté ya legalmente establecido, éste seguirá rigiéndose por el régimen ya vigente.

La Empresa, siempre que sea posible, procurará confeccionar los cuadrantes con la inclusión de un 5º turno.

14.- Cubretornos

La modalidad de cubretornos consiste en que el productor designado (no turnista habitual), tiene la obligación de cubrir el puesto de trabajo dejado por otro productor, por cualquier causa. En los centros en los cuales estén establecidos los turnos, los cubretornos se regularán de la siguiente forma:

- 1.- La Empresa formará este servicio con el personal voluntario al mismo, previa lista anual rotativa.
- 2.- En caso de que con el personal voluntario no se pudiera cubrir este servicio, la Empresa dispondrá del resto de personal disponible.
- 3.- Una vez formalizadas las listas, bien sean voluntarias o no, éstas serán rotativas y mensuales.
- 4.- El abono de cubretornos se percibirá durante un máximo de siete días, a partir de cuyo momento dejará de percibirse.
- 5.- Cualquier turnista que, al final de su jornada laboral, no le hubiera llegado su relevo, esperará 3 horas para que, en dicho plazo, la Empresa localice al cubretorno correspondiente.

15.- Horas extraordinarias

No se tendrá en cuenta, a los efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se canjearán por horas de descanso regularizándose el descanso a realizar por trimestres. Los descansos compensatorios se realizarán siempre a petición del trabajador/a que mensualmente, manifestará su deseo y conformidad de acogerse a dicho descanso, los cuales se concederán dentro del trimestre siguiente al mes en que se hayan realizado las horas complementarias, pero quedando supeditados a las necesidades de las obras en caso de paradas o puntas de trabajo.

Se establece, que por cada hora compensatoria que se descansa, se abonará la diferencia económica existente entre el precio de hora extraordinaria y el precio de hora normal.

Durante el disfrute de los descansos compensatorios, el trabajador/a percibirá sus emolumentos, a excepción de la locomoción el cual es un complemento para acudir a su centro de trabajo.

Cuando el personal lleve a cabo los descansos compensatorios en la localidad de la Obra donde se encuentre desplazado y que corresponda el percibo de la dieta continuará percibiendo los conceptos complementarios que perciben por hallarse en dicha situación de desplazado, a excepción de la locomoción ya antes indicada, siempre y cuando justifique al responsable de obra que continua en dicha situación de desplazado.

De convenir al interesado realizar los descansos compensatorios en la localidad de residencia habitual, afecta a su delegación, dejará de percibir los citados complementos de desplazado.

El personal tendrá opción al cobro de las horas extraordinarias, que serán abonadas según las tarifas adjuntas.

Se abonarán conforme al importe correspondiente a HORAS EXTRAS TIPO 1 aquellas 2 primeras horas extraordinarias que se realicen en día laborable.

Se abonarán conforme al importe correspondiente a HORAS EXTRAS TIPO 2 el resto de horas extraordinarias que se realicen en día

laborable y la totalidad de aquellas efectuadas en día festivo o no laborable.

Ambas partes convienen en poner todas las medidas a su alcance para conseguir reducir al máximo el número de horas extraordinarias así como su descanso.

16.- Fiestas

Se considerarán días festivos los que rijan según el calendario laboral de la provincia en donde preste el servicio el personal.

Cualquier otra fiesta no especificada en el citado calendario, si procede, se estudiará un sistema de recuperación, tan pronto se tenga conocimiento de la misma. Si en el plazo de 15 días desde que tuvo conocimiento la Empresa no ha confeccionado el "sistema de recuperación", correrá a cargo de la Empresa.

17.- Sistemas y métodos de trabajo

La determinación de los sistemas y métodos que han de regular el trabajo de la Empresa, corresponde a la Dirección. En consecuencia, la Empresa podrá establecerlo, y en todo caso, podrá determinar el rendimiento normal correspondiente a cada puesto de trabajo, fijando a tal efecto la cantidad y calidad de la labor a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas exigibles, sin que el no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como renuncia a este derecho.

Con carácter general, y sin perjuicio de las facultades reconocidas a la Empresa, las discrepancias que puedan surgir entre las partes, sobre medición y valoración de rendimientos o actividades acerca de la aplicación de las técnicas de calificación de puestos de trabajo, serán objeto de examen conjunto por la Empresa y Comisión Paritaria establecida en el art. 8, y si persistiere el desacuerdo, se estará a lo que disponga la Autoridad Competente.

18.- Descansos pagados

Cuando por motivos de trabajos justificados, que exijan la prolongación de la jornada de trabajo, se tendrá derecho a una jornada de descanso pagado si la prolongación es de 5 horas.

Cuando esta circunstancia sea en víspera de festivo, viernes o sábado, se abonará a precio normal o se descansará el siguiente día laborable.

Capítulo IV **Régimen económico**

19.- Remuneraciones

1.- Los conceptos económicos para el año 2021 serán los establecidos en los Anexos I, II, III y IV, los cuales han sido incrementados respecto a los del 2020 en un 0,8 % con efectos del 1 de enero de 2021. Añadido a este incremento se pacta el siguiente incentivo vinculado a objetivos de Prevención de Riesgos Laborales:

- En el supuesto de que el Índice de Frecuencia General de Accidentes Anual de Baleares (IFG= [número total de accidentes] * 1.000.000 / [horas trabajadas]) sea inferior a 35, los conceptos salariales establecidos en el V Convenio Colectivo correspondientes al año 2020 se revisarán en un 0,10% adicional con efectos del 1 de enero de 2022 sin atrasos
- En el supuesto de que el Índice de Gravedad de Accidentes Anual de Baleares (IG= [jornadas perdidas] * 1.000 / [horas trabajadas]) sea inferior a 0,25, los conceptos salariales establecidos en el V Convenio Colectivo correspondientes al año 2020 se revisarán en un 0,10% adicional con efectos del 1 de enero de 2022 sin atrasos

2.- Para el año 2022, los conceptos económicos definitivos establecidos en los Anexos I, II, III y IV del VI Convenio Colectivo se incrementarán en un 1,8%. Añadido a este incremento se pacta el siguiente incentivo vinculado a objetivos de Prevención de Riesgos Laborales:

- En el supuesto de que el Índice de Frecuencia General de Accidentes Anual de Baleares (IFG= [número total de accidentes] * 1.000.000 / [horas trabajadas]) sea inferior a 35, los conceptos salariales establecidos en el VI Convenio Colectivo correspondientes al año 2021 se revisarán en un 0,10% adicional con efectos del 1 de enero de 2023 sin atrasos
- En el supuesto de que el Índice de Gravedad de Accidentes Anual de Baleares (IG= [jornadas perdidas] * 1.000 / [horas trabajadas]) sea inferior a 0,25, los conceptos salariales establecidos en el VI Convenio Colectivo correspondientes al año 2021 se revisarán en un 0,10% adicional con efectos del 1 de enero de 2023 sin atrasos





20.- Gratificaciones extraordinarias

Para el personal obrero regirán las cantidades que figuran en el Anexo I.

21.- Valores económicos de los cubretornos

Día laborable: 14,38.- €

Día festivo: 57,77.- €

Por sábado y domingo: 129,69.- €

Cubretorno semanal (7 días): 164,59.- €

22.- Plus de turnos

Incremento sobre el valor hora normal trabajada: 1,28.- €

Este plus se percibirá cuando se trabaje de turnos rotativos.

Cuando se efectúe el turno en horas nocturnas se percibirá este plus además del correspondiente de nocturnidad.

23.- Plus de nocturnidad

Incremento sobre el valor hora normal trabajada: 1,28.- €

24.- Dietas

Importe diario dieta completa: 36,44.- €

Suplemento 30 primeros días dieta completa: 12,15.- €

Importe media dieta: 11,78.- €

Cuando exceda de los límites establecidos por la legislación vigente, las dietas y medias dietas, sin perder la condición de dietas y medias dietas, estarán sometidas a retención de I.R.P.F. y cotización a la seguridad social.

25.- Desplazamientos

Para la utilización del vehículo propio, en servicio de la empresa y autorizado por ésta, se percibirán durante la vigencia de este Convenio: 0,35.- € por Km.

26.- Plus transporte

En los casos que se perciba el plus transporte, la consideración del citado plus a efectos de seguridad social, será de conformidad con lo establecido en el art. 23 del Real Decreto 2064/1995 de 22 de diciembre por el que se aprueba el reglamento general de cotización y liquidación a la seguridad social (B.O.E. 25/01/1996), en la nueva redacción dada por el Real Decreto 637/2014 de 25 de julio (B.O.E. 26/7/2014).

27.- Plus Industrial

A partir de la firma, registro y publicación del IV Convenio, el Plus Tóxico, Penoso y Peligroso pasó a denominarse Plus Industrial.

El/la trabajador/a percibirá la cuantía de 108,21.- € brutos mensuales.

Capítulo V Revisión y mejoras sociales

28.- Seguros

El personal adscrito a este convenio tendrá derecho a las coberturas de seguro que se detallan a continuación si la contingencia se produce durante el período de alta en la empresa y de acuerdo con las condiciones generales y particulares de la póliza.

Seguro de vida

1.- Garantías para muerte.



1.1. Muerte, cualquiera que sea su causa: 7.000,00 € de acuerdo con las condiciones generales y particulares de la póliza.

Seguro de accidente

Con independencia del seguro obligatorio de accidentes y, como complemento al mismo, la empresa tiene suscrita una póliza de seguro a su cargo, con cobertura de accidentes para los riesgos de muerte e invalidez, tanto en vida profesional como en la privada, de todo el personal perteneciente a Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.

Las garantías son las siguientes:

1.- Garantías para muerte.

1.1. Muerte por accidente (excepto suicidio) o enfermedad profesional, durante las 24 horas del día, y de acuerdo con las condiciones generales y particulares de la póliza: 31.000,00 €

2.- Garantías para incapacidad permanente.

2.1. Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, derivada de accidente de trabajo (excepto intento de suicidio) o enfermedad profesional y de acuerdo con las condiciones generales y particulares de la póliza: 31.000,00 €

2.2. Incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente de trabajo (excepto intento de suicidio) o enfermedad profesional, de acuerdo con el porcentaje que fijen los Organismos Oficiales (Comisión de Evaluación de Incapacidades, Juzgados de los Social, etc.), aplicado a una base, y de acuerdo con las condiciones generales y particulares de la póliza de: 31.000,00 €

2.3. Incapacidad permanente parcial para su profesión habitual, derivada de accidente de trabajo (excepto intento de suicidio) o enfermedad profesional según baremo de anejo a las condiciones generales y particulares y hasta un máximo: 6.800,00 €

3.- Garantías para las lesiones, mutilaciones y deformaciones no invalidantes previstas por el art. 150 de la Ley General de la Seguridad Social.

3.1. Lesiones, mutilaciones y deformaciones derivadas de accidentes de trabajo (excepto las ocasionadas voluntariamente por el trabajador), y recogidas en los baremos anejo-indemnizaciones a tanto alzado. Según baremo anejo a la póliza y de acuerdo con las condiciones generales y particulares de la póliza.

En cualquier supuesto, se requerirá para la determinación de invalidez absoluta, total, parcial, enfermedad profesional o baremo, la expresa declaración de tal por la comisión de evaluación de incapacidades o juzgados de lo social, ya que a todos los efectos a ellos compete esta calificación.

Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A., se obliga exclusivamente al pago de las primas, y éste beneficio se concede sin contraprestación específica del personal, y con el alcance de las propias pólizas de seguro, por lo que a la empresa no le afectará ninguna otra responsabilidad.

29.- Ayudas especiales

Cuando el trabajador, con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tenga a su cargo un hijo con las circunstancias de discapacidad física o psíquica, o enfermedad congénita de larga duración, que suponga una discapacidad de entre el 33 % y el 65%, la Empresa abonará una ayuda anual de 749,88.- € y en los casos de discapacidad igual o superior al 65% la empresa abonará una ayuda anual de 1.178,39.- €.

30.- Ayudas de escolaridad

Para los trabajadores en alta en la empresa el primero de septiembre y con un año de antigüedad mínima, se concederá en concepto de ayuda escolar las cantidades anuales detalladas a continuación, por cada hijo desde la fecha de nacimiento hasta la edad de 21 años.

El abono se hará previa presentación del certificado de matriculación correspondiente. En caso de trabajar en la empresa ambos cónyuges, la cobrará el que lo tenga inscrito en la seguridad social.

Cantidad anual por hijo: 246,92.- €

Se abonará en la nómina de septiembre.

Se amplía la prestación económica establecida para ayuda escolar a todos los productores que, contando con un año de antigüedad en la Empresa, justifiquen estudios en Centro Oficial. La cantidad anual será de: 246,92.- € pagaderos en la nómina de septiembre, previo justificante de matrículas y asistencia.



31.- Nupcialidad

Se establece premio de nupcialidad previa justificación de matrimonio o la inscripción en un registro oficial de parejas de hecho de 180,63.- €.

32.- Natalidad

Se establece premio de natalidad previa justificación de 180,63.- €

33.- Antigüedad

Se reconoce el derecho a la percepción de cuatrienios en concepto de antigüedad hasta un máximo de 5, estableciéndose 42,83.- € por cuatrienio, abonable desde el mes siguiente en que se cumpla.

34.- Vacaciones

Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente convenio disfrutarán de un total de 22 días laborables de vacaciones anuales retribuidas. (Se entienden a estos efectos la jornada laboral de lunes a viernes. En el supuesto de que en alguna obra se trabaje de lunes a sábado la comisión mixta decidirá al respecto). En todo caso se respetará el número de días de vacaciones consolidados, a la entrada en vigor de este convenio, como derecho adquirido.

De mutuo acuerdo, individualmente y si las necesidades lo permiten, podrán fraccionarse.

Las vacaciones deberán ser disfrutadas por todo el personal.

35.- Recuperación de fiestas

La recuperación de festivos (fiestas tradicionales-locales), se efectuará según las necesidades de cada obra.

36.- Fiestas pagadas y permisos

Todas las fiestas serán abonadas a razón del salario convenio.

El personal que por exigencias del servicio tenga que trabajar los días 25 de diciembre y 1 de enero, o las noches correspondientes al 24 y 31 de diciembre y 1 de enero percibirán las horas trabajadas más un incremento en concepto de plus del 50%.

De igual forma, se abonarán los días jueves santo, viernes santo, y lunes de pascua, si tuvieran la consideración de festivos, y las fiestas locales pagadas en donde se presta el servicio en aquel momento, así como el resto de los días festivos publicados en el BOE que coincidan en sábado.

Permiso por hospitalización, intervención quirúrgica: Las personas trabajadoras podrán disfrutar de los días de permiso dentro del lapso que dure la situación que lo justifica, siempre que afecte a la relación de parentesco de madre/padre o descendientes y teniendo en cuenta las necesidades productivas del centro de trabajo.

Permiso para asuntos personales: Se podrá disfrutar hasta un máximo de 6 horas al año en calidad de permiso recuperable. Este permiso podrá fraccionarse hasta en un máximo de tres ocasiones.

37.- Revisiones médicas

La empresa, a través de los servicios de seguridad e higiene y médico coordinador, llevará a cabo las gestiones oportunas para que se efectúe en los organismos competentes un reconocimiento médico con carácter general a todo el personal. Para los casos de mayor riesgo profesional se estará a lo dispuesto por el área de medicina del trabajo del Servicio de Prevención y a la normativa de prevención de riesgos laborales. Estas revisiones serán obligatorias para todo el personal y, en caso de negativa, la empresa aplicará las disposiciones vigentes.

La empresa adoptará las medidas necesarias previstas en la normativa de prevención de riesgos laborales.

38.- Lavado ropa de trabajo

Correrá a cargo de la Empresa el lavado de ropa de todo el personal de la plantilla que realice trabajos expuestos a productos y sustancias que por sus características tóxicas no puedan salir del centro de trabajo, previo informe del Responsable del Departamento de Seguridad e Higiene de la empresa.

39.- Garantías sindicales

Correcto cumplimiento art. 64 de E.T, que regula las competencias del comité de empresa.

El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del comité de empresa, será el que marque la legislación en cada momento. Sin embargo, en cada centro de trabajo se establece la posibilidad de repartir las horas totales que corresponda, en favor de uno o varios miembros del comité o delegados de personal, con el siguiente condicionante:

- 1.- Presentar acuerdo firmado por todos los representantes del personal, por el cual renuncian individualmente a parte de su crédito de horas a favor de los que se designen en el mismo escrito, que incluirá propuesta de distribución.
- 2.- Ningún miembro del Comité o Delegados de Personal podrá disponer de un crédito de horas mensuales superior a sesenta (60) horas mensuales.
- 3.- Dado que la mayoría de los centros de trabajo están situados en los centros de trabajo de nuestros clientes, la empresa cuando le haya sido solicitado con tiempo suficiente por parte de los miembros del comité que representa el centro de que se trate, gestionará ante la propiedad la autorización para que dichos miembros puedan entrar en el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites del crédito horario al que hace referencia este artículo.

Los miembros del comité sólo podrán dirigirse al personal de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.

La Empresa no será responsable si por cualquier causa no pueden entrar en las instalaciones del cliente.

40.- Bajas por enfermedad

La empresa abonará en los casos de baja por enfermedad el subsidio por I.T. en cuantía del cien por cien del salario de tablas los cuatro primeros días por una sola vez al año.

41.- Complementos por enfermedad o accidente

En los supuestos de baja por enfermedad o accidente de trabajo, la empresa garantizará a los trabajadores, con una antigüedad en la empresa de 3 ó más años, el 100% del salario de convenio, concretamente los conceptos salariales reflejados en el anexo I, Plus Tóxico, Penoso y Peligroso, Antigüedad y Plus Transporte en su caso, a partir del día 12º de baja, siempre que el trabajador/a permanezca de alta en la empresa.

Si por cualquier causa, se modificara la actual regulación de la incapacidad, en ningún supuesto, la empresa estará obligada al pago de cantidad superior a la que pagaría con la actual normativa.

42.- Comisión mixta de vigilancia de este convenio

Para la vigilancia y cumplimiento de lo acordado en el convenio, se constituirá una comisión mixta, integrada por tres Representantes del Comité y tres de la Dirección.

Dicha Comisión actuará sin invadir en ningún momento el ámbito jurisdiccional, que corresponde a la Empresa, y sí únicamente para propugnar la adaptación de medidas o acuerdos encaminados a la mejor observancia de lo pactado.

Las decisiones se tomarán por mayoría de los integrantes de la Comisión, cuyos miembros podrán delegar su voto en cualquiera de los otros integrantes de la Comisión, en caso de no poder asistir a la reunión en la que se tome la decisión. En caso de empate, las partes se someterán a lo que decidan los juzgados y tribunales competentes.

Las funciones específicas de la Comisión Mixta serán las siguientes:

- La interpretación auténtica del Convenio.
- Mediación de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

43.- Derecho supletorio

En todo lo no previsto en este convenio, regirá la legislación laboral vigente.

44.- Resolución de Conflictos

Las partes firmantes del presente Convenio pactan expresamente el sometimiento de Conciliación y Mediación de la Fundación del Tribunal

de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB) para la resolución de conflictos laborales de índole colectivo o plural, que pudieran producirse así como de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias del TAMIB, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial a los efectos establecidos en los Art. 63 y 156 la Ley 36/2011 de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, incluidas aquellas discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo que establece el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

Serán también objeto de sometimiento específico a los procedimientos de conciliación, mediación y en su caso arbitraje de las Comisiones Técnicas del TAMIB cualquier supuesto derivado de violencia de género, al igual que, las discrepancias y conflictos que se produzcan en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral.

45.- Plan de Igualdad

Será de aplicación el Plan de Igualdad publicado en el BOE el 30 de noviembre de 2020 por Resolución de 18 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registró y publicó el XXV Convenio colectivo de la empresa Mantenimiento y Montajes Industriales, SA. (Código de convenio: 90003272011983).

46.- Protocolo de Acoso Laboral

Será de aplicación el Protocolo de Acoso Laboral publicado en el BOE el 30 de noviembre de 2020 por Resolución de 18 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registró y publicó el XXV Convenio colectivo de la empresa Mantenimiento y Montajes Industriales, SA. (Código de convenio: 90003272011983).

47.- Procedimiento disciplinario.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal que sea de aplicación.

Disposición transitoria. Actualización Plan de Igualdad de empresa conforme a lo estipulado en la disposición transitoria única del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El pasado 6 de julio de 2021, se constituyó la Comisión Negociadora al objeto de confeccionar el Plan de Igualdad del Grupo Masa en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y conforme a lo estipulado en el RD 901/2020 y RD 902/2020.

ANEXO I
Condiciones obras de Mallorca
Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	2021
		SALARIO BASE mes (12)
GRUPO 5	OFICIAL 1ª	1.297,27 €
GRUPO 5	OFICIAL 2ª	1.206,99 €
GRUPO 6	OFICIAL 3ª	1.085,83 €
GRUPO 6	ESPECIALISTA	1.074,41 €
GRUPO 7	PEÓN	1.056,11 €
PLUS TRANSPORTE	82,28 €	





**Gratificaciones Extraordinarias
(Grat. Junio y Navidad)**

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	2021
		IMPORTE
GRUPO 5	OFICIAL 1ª	1.297,67 €
GRUPO 5	OFICIAL 2ª	1.207,04 €
GRUPO 6	OFICIAL 3ª	1.085,45 €
GRUPO 6	ESPECIALISTA	1.074,41 €
GRUPO 7	PEÓN	1.055,62 €

Nota: Estos valores se incrementarán con el importe de antigüedad según le corresponda a cada persona.

ANEXO II
Tablas de salarios anuales por todos los conceptos 2021

Grupo	Categorías	Salario
1	INGENIERO Y LICENCIADO	27.796,95 €
2	PERITOS, INGENIEROS TÉCNICOS, TÉCNICO FACUL. MINAS Y T.N.T.	27.589,85 €
2	PRACTICANTE Y A.T.S.	17.805,08 €
3	JEFES 1ª ADMINISTRATIVOS	22.632,38 €
3	JEFES DE TALLER	27.504,14 €
3	JEFES ORGANIZ. 1ª DELINEANTE Y DIBUJANTE PROYECTISTA	21.141,45 €
3	JEFE LABORATORIO	18.548,06 €
3	JEFE 2ª ADMINISTRATIVO Y ORGANIZACIÓN	20.611,07 €
3	JEFE DE SECCIÓN LABORATORIO	17.289,07 €
3	MAESTRO TALLER CONTRAMAESTRE	27.078,86 €
4	DELINEANTE TÉCNICO ORGANIZACIÓN 1ª	18.909,70 €
4	ENCARGADO	24.653,33 €
5	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	18.773,55 €
5	DELINEANTE TÉCNICO ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRATIVO 2ª	17.226,84 €
5	CHOFER CAMIÓN	19.501,47 €
5	OFICIAL 1ª JEFE EQUIPO	23.060,22 €
6	TELEFONISTA	15.378,56 €
6	AUXILIAR ADMINISTRATIVO Y LABORAT. CALCADOR	15.378,56 €
6	REPRODUCTOR PLANOS	15.378,66 €
6	CHOFER TURISMO, ALMACENERO Y CONSERJE	19.425,14 €
6	LISTERO	17.353,15 €
7	ASPIRANTE	13.300,00 €
7	PORTERO, ORDENANZA Y VIGILANTE	17.210,09 €
7	PINCHE Y APRENDIZ	13.300,00 €

<https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/42/1107970>



ANEXO III
Tabla horas extraordinarias
Año 2021

GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORÍAS	Primeras	Segundas
GRUPO 3	CONTRAMAESTRE	17,88 €	20,42 €
GRUPO 4	ENCARGADO	17,30 €	19,47 €
GRUPO 5	JEFE DE EQUIPO	16,17 €	17,83 €
GRUPO 5	OFICIAL 1ª	15,73 €	17,57 €
GRUPO 5	OFICIAL 2ª	15,00 €	15,86 €
GRUPO 6	OFICIAL 3ª	14,48 €	14,74 €
GRUPO 6	ESPECIALISTA	14,48 €	14,74 €
GRUPO 7	PEÓN	13,80 €	14,33 €

Personal administrativo y Técnico de oficinas y obras:

GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORÍAS	Primeras	Segundas
GRUPO 3	DELINEANTE Y DIBUJANTE PROYECTISTA	17,35 €	17,63 €
GRUPO 4	DELINEANTE 1ª	15,48 €	15,79 €
GRUPO 5	OFICIAL ADMTVO. 1ª	15,48 €	15,79 €
GRUPO 5	OFICIAL ADMTVO. 2ª y DELINEANTE 2ª	14,82 €	15,12 €
GRUPO 6	AUX. ADMTVO. RESP. PLANOS Y CALQUISTA	13,02 €	13,81 €
GRUPO 7	ASPIRANTE ADMTVO.	9,55 €	10,24 €

ANEXO IV
VALORES ECONÓMICOS DE LOS CAPÍTULO IV Y V DEL VI CONVENIO COLECTIVO DE MANTENIMIENTO Y
MONTAJES INDUSTRIALES, S.A.

21.- VALORES ECONÓMICOS DE LOS CUBRETORNOS		2021
Día laborable:		14,38 €
Día festivo:		57,77 €
Por sábado y domingo:		129,69 €
Cubretorno semanal (7 días):		164,59 €
22.- PLUS DE TURNOS		1,28 €
23.- PLUS DE NOCTURNIDAD		1,28 €
24.- DIETAS	Importe diario dieta completa	36,44 €
	Suplemento 30 primeros días dieta completa	12,15 €
	Importe media dieta	11,78 €
25.- DESPLAZAMIENTOS		0,35 €/Km.
26.- PLUS TRANSPORTE		82,28 €/mes
27.- PLUS INDUSTRIAL		108,21 €
29.- AYUDAS ESPECIALES	33% al 65%	749,88 €
	>65%	1.178,39 €
30.- AYUDAS DE ESCOLARIDAD		246,92 €



31.- NUPCIALIDAD		180,63 €
32.- NATALIDAD		180,63 €
33.- ANTIGÜEDAD		42,83 €

