



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

2245

Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis col·lectius, Acords col·lectius de Treball i Plans d'igualtat de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'empresa Mantenimiento y Montajes Industriales, SA i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07100011012011)

Antecedents

1. El 26 de juliol de 2021, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mantenimiento y Montajes Industriales, SA per al període 2021-2022.
2. El 10 d'agost de 2021, Jerónimo Hernández Aponte, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Mantenimiento y Montajes Industriales, SA, en el Registre de Convenis col·lectius, Acords col·lectius de Treball i Plans d'igualtat de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada per la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 22 de novembre de 2021

La directora general de Treball i Salut Laboral

Virginia Abraham Orte

Per delegació del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball

(BOIB 97/2019)

VI Conveni Col·lectiu de Mallorca per a l'empresa Mantenimiento y Montajes Industriales, SA

Capítol I

Àmbit, vigència, durada, absorció i compensació

Article preliminar

Aquest conveni el subscriuen els representants dels treballadors de Mallorca (Sr. Joan Coll Sampol, Sr. Andreu Company Pol, Sr. Gabriel Guardiola Roselló, Sr. Miquel Nadal Gost Ramis, Sr. Pedro Pons Pons, Sr. Pere Ramis Cantallops) i els representants de l'empresa (Sr. Alejandro Amores Alonso, Sra. María Luisa Arriaza González, Sr. Carlos López de las Heras, Sra. Teresa Martín Quiles, Sr. Rafael Monsalve Carcelén, Sr. Francesc Suils Fuentes), per la qual cosa tindrà eficàcia general dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest mateix conveni.

1. Àmbit territorial

Aquest conveni col·lectiu afecta exclusivament els centres de treball establerts a Mallorca on l'empresa Mantenimiento y Montajes Industriales, SA desenvolupi la seva activitat.

2. Vigència i durada

Aquest conveni col·lectiu entrarà en vigor a partir de l'1 de gener del 2021 i la seva durada s'allargarà fins al 31 de desembre del 2022.

3. Àmbit personal

Aquest conveni afecta tot el personal que integri la plantilla d'aquesta empresa que estigui inclòs dins l'àmbit territorial que reflecteix l'article 1 durant la vigència del conveni, excepte els directius, delegats i directores de departaments.

4. Denúncia i revisió

La denúncia, que proposi la revisió d'aquest conveni col·lectiu, s'ha de fer amb una antelació mínima de 3 mesos de la data del venciment, davant dels organismes que la llei estableixi; queda automàticament prorrogat pel termini d'un any si no hi ha denúncia expressa d'alguna de les parts.

Si alguna de les parts presenta la denúncia, aquestes s'han de reunir durant la segona quinzena de desembre del 2022 per constituir la Comissió Negociadora, lliurar el projecte de plataformes i estudiar el calendari de negociacions.

5. Absorció i compensació

Totes les millores que s'estableixen en aquest conveni són compensables i absorbibles amb qualsevol d'altres, tant si provenen d'ordenança, conveni o complements voluntaris com si s'estableixen a través de qualsevol altre sistema.

Els beneficis que es deriven d'aquest conveni s'apliquen proporcionalment al temps de permanència efectiva al servei de l'empresa, excepte en els casos en què s'especifiqui el contrari.

Capítol II

6. Modificacions de condicions

Qualsevol de les dues parts pot demanar la revisió d'aquest conveni col·lectiu mentre estigui vigent, o durant la pròrroga, si amb caràcter legal o reglamentari, per disposició o resolució oficial de qualsevol rang, es modifica la legislació vigent actual pel que fa a les condicions econòmiques i socials, i si totes les noves condicions, valorades i estimades en el seu conjunt en còmput anual, és superior a la totalitat de les que estableix aquest conveni col·lectiu.

7. Condió més beneficiosa

Qualsevol condició general o parcial més beneficiosa que qualsevol treballador o treballadora tingui en el moment de signar el conveni s'ha de respectar i augmentar segons el conveni, tret que es pacti específicament el contrari.

Capítol III Organització de la feina

8. Normes generals

L'organització de la feina correspon a la Direcció de l'empresa.

Amb aquest finalitat, es crea una Comissió Paritària, formada per dos membres de la Direcció i dos del Comitè d'Empresa i seccions sindicals, que s'han de reunir trimestralment per tractar els problemes organitzatius que puguin sorgir.

És política comuna dels treballadors, del Comitè d'Empresa i de la Direcció mantenir actituds de diàleg i negociació que conduixin a esquemes participatius, dins de l'àmbit de les normatives vigents en cada moment.

9. Plantilla de personal

La plantilla de cada servei és la necessària per atendre normalment la feina.

L'empresa ha de donar informació als representants dels treballadors d'acord amb el que disposi la legislació vigent en matèria de contractació.

El personal amb discapacitat reconeguda té preferència per ocupar llocs de treball adequats a la seva discapacitat; s'ha de procurar que siguin de la seva mateixa categoria professional i, en tot cas, el salari s'ha d'adequar al que es preveu per a les noves comeses.

Contracte per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes (codi 402): cal atènyer-se al que disposa l'article 42 del conveni col·lectiu del sector del metall de les Illes Balears.

Contracte d'obra o servei: respecte a aquesta modalitat contractual i segons el que preveu l'article 15.1.a) de l'Estatut dels treballadors, cal atènyer-se al que disposa l'article 22 del Conveni col·lectiu estatal de la indústria, la tecnologia i els serveis del sector del metall.

10. Categories del personal

El personal de nou ingrés es contracta en funció de les necessitats de l'empresa i se li assigna la categoria que determini la necessitat operativa d'aquesta.

Per cobrir qualsevol lloc de categoria o ascens, quan calgui, l'empresa ha de valorar el fet de pertànyer a aquesta i sempre que sigui possible ha de fer publicitat d'aquesta necessitat. S'han de fer les proves per a ascensos pertinents, que s'han de consensuar prèviament amb el Comitè d'Empresa, sense que transcorri un termini superior a 3 anys entre cada convocatòria.

10. (Bis) Classificació professional

Grup professional 1

Criteris generals. Els treballadors i les treballadores que pertanyen a aquest grup tenen la responsabilitat directa en la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, o fan tasques tècniques de la complexitat i qualificació més elevades. Prenen decisions o participen a elaborar-les així com a definir objectius concrets. Exerceixen les seves funcions amb un grau elevat d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Formació. Titulació universitària de grau superior o coneixements equivalents equiparats per l'empresa i/o amb experiència consolidada en l'exercici del seu sector professional.

Inclou les categories següents:

- Enginyer/a
- Llicenciat/ada

Grup professional 2

Criteris generals. Són treballadors i treballadores que, amb un grau elevat d'autonomia, iniciativa i responsabilitat, fan tasques tècniques complexes, amb objectius globals definits o que tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana.

També són responsables directes de la integració, coordinació i supervisió de funcions realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa àrea funcional.



Formació. Titulació universitària de grau mitjà o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, completats amb una experiència dilatada en el seu sector professional.

Inclou les categories següents:

- Pèrits/es
- Tècnic/a titulat/ada enginyer tècnic, facult. mines i TNT
- Practicant i ATS

Grup professional 3

Criteris generals. Són els treballadors i les treballadores que, amb responsabilitat de comandament o sense, fan tasques amb un contingut mitjà d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitjana, amb autonomia dins del procés. Fan funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors, en un estadi organitzatiu menor.

Formació. Titulació de grau mitjà tècnic especialista de segon grau i/o amb experiència dilatada en el lloc de treball.

Inclou les categories següents:

- Cap de taller
- Contramestre/a
- Cap Organització 1a
- Cap Organització 2a
- Delineant/Dibuixant projectista
- Cap de primera administratiu/iva
- Cap de segona administratiu/iva
- Cap de laboratori
- Mestre/a de taller
- Cap secció laboratori

Grup professional 4

Criteris generals. Els treballadors i les treballadores que fan treballs d'execució autònoma que exigeixin habitualment iniciativa i raonament per part dels treballadors i treballadores encarregats de la seva execució; comporta, sota supervisió, la responsabilitat d'aquestes tasques.

Formació. Batxillerat, BUP o equivalent, o tècnic especialista (mòduls de nivell 3), complementada amb formació en el lloc de treball o coneixements adquirits en l'acompliment de la professió.

Inclou les categories següents:

- Delineant tècnic/a Organització 1a
- Encarregat/ada

Grup professional 5

Criteris generals. Tasques que s'executen amb la dependència de comandaments o de professionals de qualificació més alta dins de l'esquema de cada empresa, normalment amb un grau elevat de supervisió, però amb certs coneixements professionals, amb un període intermedi d'adaptació.

Formació. Coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió o escolars sense titulació o de tècnic auxiliar (mòduls de nivell 2) amb formació específica en el lloc de treball o coneixements adquirits en l'acompliment de la professió.

Inclou les categories següents:

- Oficial/a 1a administratiu/iva
- Oficial/a 2a administratiu/iva
- Oficial/a 1a cap d'equip
- Oficial/a 1a
- Oficial/a 2a
- Delineant tècnic/a organització 2a
- Xofer camió



Grup professional 6

Criteris generals. Tasques que s'executin amb un grau elevat de dependència, clarament establertes, amb instruccions específiques. Poden requerir preferentment esforç físic, amb formació escassa o coneixements molt elementals i que ocasionalment poden necessitar un petit període d'adaptació.

Formació. La dels nivells bàsics obligatoris i en algun cas d'iniciació per a tasques d'oficina.

Ensenyament secundari obligatori (ESO) o tècnic auxiliar (mòdul de nivell 2), així com coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió.

Inclou les categories següents:

- Calcador/a
- Auxiliar de laboratori
- Reproductor/a de plànols
- Auxiliar administratiu/iva
- Oficial 3a
- Especialista
- Telefonista
- Xofer turisme
- Magatzemista
- Conserge
- Llistier/a

Grup professional 7

Criteris generals. Hi estan inclosos els treballadors i les treballadores que duguin a terme tasques que s'executin segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un grau elevat de dependència, que requereixin preferentment esforç físic i/o atenció i que no necessitin formació específica ni període d'adaptació.

Formació. Ensenyament secundari obligatori (ESO) o certificat d'escolaritat o equivalent.

Inclou les categories següents:

- Aspirant
- Peó
- Vigilant/a
- Ordenança
- Porter/a
- Ajudant
- Aprenent/a

11. Jornada i horari

La jornada anual és de 1.750 hores per al 2021 i 2022, distribuïdes en el total de jornades laborals, tant en jornada continuada com partida.

L'empresa ha d'establir els horaris de treball més convenients, si és possible de dilluns a divendres, però és lliure de disposar-los, d'acord amb l'Estatut dels treballadors, de la manera que cregui més convenient per al servei, com a únic responsable d'aquesta.

Quant a la jornada irregular, s'aplica el que estableix la legislació vigent en el moment en què es fixi.

Per al personal de nou ingrés o en els casos de desplaçament, l'empresa pot establir l'horari que cregui convenient, d'acord amb les necessitats dels centres.

Es pot establir la jornada continuada en els centres que es consideri factible o per necessitat de servei als clients.

12. Serveis especials

Atès el caràcter d'empresa de serveis que implica donar aquests serveis durant les 24 hores del dia, aquest es pot dur a terme amb forma de torns, guàrdies, etc. com s'especifica més endavant.

13. Règim de torns

L'empresa pot establir un règim de torns quan així ho requereixin les necessitats del servei i d'acord amb la legislació vigent.

En els supòsits de treball a torn o torn rotatiu regular, el règim de rotació, com també la plantilla de substitucions per absentismes, s'ha de regir de mutu acord entre l'empresa i els treballadors o els seus representants.

En els centres en què el torn estigui ja legalment establert, es continuarà regint pel règim que estigui vigent.

L'empresa, sempre que sigui possible, ha de procurar confeccionar els quadrants amb la inclusió d'un cinquè torn.

14. Corretorns

La modalitat de corretorns consisteix en el fet que el productor designat (no el que fa el torn habitual) té l'obligació de cobrir el lloc de treball que deixa un altre productor per qualsevol causa. En els centres en els quals estiguin establerts els torns, els corretorns es regulen de la manera següent:

1. L'empresa forma aquest servei amb el personal voluntari, amb una llista prèvia anual rotativa.
2. En cas que no es pugui cobrir aquest servei amb el personal voluntari, l'empresa pot disposar de la resta de personal disponible.
3. Una vegada formalitzades les llistes, tant si són voluntàries com si no ho són, seran rotatives i mensuals.
4. L'abonament de corretorns es percep durant un màxim de set dies i a partir d'aquest moment es deixa de percebre.
5. Qualsevol persona que faci torns a la qual, al final de la seva jornada laboral, no hagi arribat el seu relleu, ha d'esperar 3 hores perquè, en aquest termini, l'empresa localitzi el corretorns corresponent.

15. Hores extraordinàries

No es té en compte, als efectes de la durada màxima de la jornada ordinària laboral, ni per al còmput del nombre màxim d'hores extraordinàries autoritzades, l'excés de les hores treballades per prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, sens perjudici que s'abonin com si es tractés d'hores extraordinàries.

Les hores extraordinàries es bescanvien per hores de descans; el descans que s'ha de fer es regularitza per trimestres. Els descansos compensatoris s'han de fer sempre a petició del treballador o la treballadora, que mensualment ha de manifestar el seu desig i conformitat d'acollir-se a aquest descans. Aquests descansos es concedeixen dins del trimestre següent al mes en què s'hagin treballat les hores complementàries, però queden supeditats a les necessitats de les obres en cas d'aturades o puntes de feina.

S'estableix que per cada hora compensatòria que es descansi s'ha d'abonar la diferència econòmica existent entre el preu d'hora extraordinària i el preu d'hora normal.

Durant el gaudi dels descansos compensatoris, el treballador o la treballadora percebrà els seus emoluments, a excepció de la locomoció, el qual és un complement per anar al seu centre de treball.

Quan el personal dugui a terme els descansos compensatoris a la localitat de l'obra on estigui desplaçat i que li correspongui percebre la dieta, continuarà percebent els conceptes complementaris que rep per trobar-se en la situació esmentada de desplaçat, a excepció de la locomoció indicada abans, sempre que justifiqui al responsable d'obra que continua en la situació de desplaçat.

Si a la persona interessada li convé fer els descansos compensatoris a la localitat de residència habitual, afecta a la seva delegació, deixa de percebre els complements de desplaçat esmentats.

El personal té l'opció de cobrar les hores extraordinàries, que s'abonen segons les tarifes que s'adjunten.

S'abonen d'acord amb l'import corresponent a HORES EXTRES TIPUS 1 les dues primeres hores extraordinàries que es treballin en dia feiner.

S'abonen d'acord amb l'import corresponent a HORES EXTRES TIPUS 2 la resta d'hores extraordinàries que es treballin en dia feiner i totes les treballades en dia festiu o no feiner.

Ambdues parts convenen posar totes les mesures que tinguin al seu abast per aconseguir reduir al màxim el nombre d'hores extraordinàries així com el seu descans.

16. Festes

Es consideren dies festius els que regeixen segons el calendari laboral de la província on el personal presti el servei.



Per a qualsevol altra festa que no estigui especificada en el calendari esmentat, si escau, s'ha d'estudiar un sistema de recuperació, tan aviat com se'n tingui coneixement. Si en el termini de 15 dies des que va en tenir coneixement, l'empresa no ha confeccionat el "sistema de recuperació", anirà a càrrec de l'empresa.

17. Sistemes i mètodes de treball

La determinació dels sistemes i mètodes que han de regular la feina de l'empresa correspon a la Direcció. En conseqüència, l'empresa ho pot establir i, en tot cas, pot determinar el rendiment normal corresponent a cada lloc de treball. Per fer-ho, ha de fixar a aquest efecte la quantitat i qualitat de la tasca que s'ha d'efectuar, així com les altres condicions mínimes exigibles, sense que el fet de no fer-ho signifiqui ni es pugui interpretar com una renúncia a aquest dret.

Amb caràcter general, i sens perjudici de les facultats reconegudes a l'empresa, les discrepàncies que puguin sorgir entre les parts sobre mesurament i valoració de rendiments o activitats sobre l'aplicació de les tècniques de qualificació de llocs de treball, seran objecte d'examen conjunt entre l'empresa i la Comissió Paritària, cosa que estableix l'article 8. Si el desacord persisteix, caldrà atènyer-se al que disposi l'autoritat competent.

18. Descansos pagats

Si, per motius de treballs justificats, cal prolongar la jornada de treball, es tindrà dret a una jornada de descans pagat si la prolongació és de 5 hores.

Quan aquesta circumstància sigui en vigília de dia festiu, divendres o dissabte, s'abona a preu normal o es descansa el dia feiner següent.

Capítol IV Règim econòmic

19. Remuneracions

1. Els conceptes econòmics per a l'any 2021 són els que estableixen els annexos I, II, III i IV, els quals han estat incrementats respecte als del 2020 en un 0,8 % amb efectes de l'1 de gener del 2021. Afegit a aquest increment, es pacta l'incentiu següent, vinculat a objectius de prevenció de riscos laborals:

- En el supòsit que l'índex de freqüència general d'accidents anual de les Balears ($IFG = \frac{\text{nombre total d'accidents}}{\text{hores treballades}} * 1.000.000$) sigui inferior a 35, els conceptes salarials que estableix el V Conveni Col·lectiu corresponents a l'any 2020 s'han de revisar en un 0,10 % adicional amb efectes de l'1 de gener del 2022, sense retards.

- En el supòsit que l'índex de gravetat d'accidents anual de les Balears ($IG = \frac{\text{jornades perdudes}}{\text{hores treballades}} * 1.000$) sigui inferior a 0,25, els conceptes salarials que estableix el V Conveni Col·lectiu corresponents a l'any 2020 s'han de revisar en un 0,10 % adicional amb efectes de l'1 de gener del 2022, sense retards.

2. Per a l'any 2022, els conceptes econòmics definitius que estableixen els annexos I, II, III i IV del VI Conveni Col·lectiu s'incrementaran en un 1,8 %. Afegit a aquest increment, es pacta l'incentiu següent, vinculat a objectius de prevenció de riscos laborals:

- En el supòsit que l'índex de freqüència general d'accidents anual de les Balears ($IFG = \frac{\text{nombre total d'accidents}}{\text{hores treballades}} * 1.000.000$) sigui inferior a 35, els conceptes salarials que estableix el VI Conveni Col·lectiu corresponents a l'any 2021 es revisaran en un 0,10 % adicional amb efectes de l'1 de gener del 2023, sense retards.

- En el supòsit que l'índex de gravetat d'accidents anual de les Balears ($IG = \frac{\text{jornades perdudes}}{\text{hores treballades}} * 1.000$) sigui inferior a 0,25, els conceptes salarials que estableix el VI Conveni Col·lectiu corresponents a l'any 2021 es revisaran en un 0,10 % adicional amb efectes de l'1 de gener del 2023 sense retards.

20. Gratificacions extraordinàries

Per al personal obrer, regeixen les quantitats que consten a l'annex I.

21. Valors econòmics dels corretorns

Dia feiner: 14,38 euros.

Dia festiu: 57,77 euros.

Dissabtes i diumenges: 129,69 euros.

Corretorns setmanal (7 dies): 164,59 euros.

22. Plus de torns

Increment sobre el valor de l'hora normal treballada: 1,28 euros.

Aquest plus es percep quan es treballa de torns rotatius.

Si es fa el torn en hores nocturnes, es percep aquest plus a més del corresponent de nocturnitat.

23. Plus de nocturnitat

Increment sobre el valor de l'hora normal treballada: 1,28 euros.

24. Dietes

Import diari dieta completa: 36,44 euros.

Suplement 30 primers dies dieta completa: 12,15 euros.

Import mitja dieta: 11,78 euros.

Quan excedeixi dels límits que estableix la legislació vigent, les dietes i mitges dietes, sense perdre la condició de dietes i mitges dietes, estaran sotmeses a retenció d'IRPF i cotització a la Seguretat Social.

25. Desplaçaments

Durant la vigència d'aquest conveni, per utilitzar el vehicle propi, en servei de l'empresa i autoritzat per aquesta, es perceben 0,35 euros/km.

26. Plus de transport

En els casos en què es percep el plus de transport, la consideració d'aquest plus als efectes de la Seguretat Social serà de conformitat amb el que estableix l'article 23 del Reial decret 2064/1995, de 22 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament general sobre cotització i liquidació a la Seguretat Social (BOE 25/01/1996), a la nova redacció donada pel Reial decret 637/2014, de 25 de juliol (BOE 26/7/2014).

27. Plus industrial

A partir de la signatura, el registre i la publicació del IV Conveni, el plus de feina tòxica, penosa i perillosa es va passar a anomenar plus industrial.

El treballador o la treballadora percep la quantia de 108,21 euros bruts mensuals.

Capítol V Revisió i millores socials

28. Assegurances

El personal adscrit a aquest conveni té dret a les cobertures d'assegurança que es detallen a continuació si la contingència es produeix durant el període d'alta a l'empresa i d'acord amb les condicions generals i particulars de la pòlissa.

Assegurança de vida

1. Garanties en cas de mort

1.1. Mort, sigui quina en sigui la causa: 7.000,00 euros d'acord amb les condicions generals i particulars de la pòlissa.

Assegurança d'accident

Independentment de l'assegurança obligatòria d'accidents i com a complement a aquesta, l'empresa té subscripta una pòlissa d'assegurança a càrrec seu amb cobertura d'accidents per als riscos de mort i invalidesa, tant en la vida professional com en la privada, de tot el personal que pertany a Mantenimiento y Montajes Industriales, SA.

Les garanties són les següents:

1. Garanties en cas de mort

1.1. Mort per accident (excepte suïcidi) o malaltia professional, durant les 24 hores del dia, d'acord amb les condicions generals i particulars de la pòlissa: 31.000,00 euros.

2. Garanties per incapacitat permanent

2.1. Incapacitat permanent absoluta per a tot tipus de feina i gran invalidesa, derivada d'accident de treball (excepte intent de suïcidi) o malaltia professional, d'acord amb les condicions generals i particulars de la pòlissa: 31.000,00 euros.

2.2. Incapacitat permanent total per a la professió habitual, derivada d'accident de treball (excepte intent de suïcidi) o malaltia professional, d'acord amb el percentatge que fixin els organismes oficials (Comissió d'Avaluació d'Incapacitats, jutjats socials, etc.), aplicat a una base i d'acord amb les condicions generals i particulars de la pòlissa: 31.000,00 euros.

2.3. Incapacitat permanent parcial per a la seva professió habitual, derivada d'accident de treball (excepte intent de suïcidi) o malaltia professional segons el barem annex a les condicions generals i particulars i fins a un màxim: 6.800,00 euros.

3. Garanties per a les lesions, mutilacions i deformacions no invalidants que preveu l'article 150 de la Llei general de la Seguretat Social

3.1. Lesions, mutilacions i deformacions derivades d'accidents de treball (excepte les ocasionades voluntàriament pel treballador o la treballadora), recollides en els barems annex-indemnitzacions a tant alçat. Segons el barem annex a la pòlissa i d'acord amb les condicions generals i particulars de la pòlissa.

En qualsevol supòsit, per determinar invalidesa absoluta, total, parcial, malaltia professional o barem, es requereix la declaració expressa d'aquest per part de la Comissió d'Avaluació d'Incapacitats o dels jutjats socials, ja que aquesta qualificació els competeix a tots els efectes.

Mantenimiento y Montajes Industriales, SA s'obliga exclusivament a pagar les primes, i aquest benefici es concedeix sense contraprestació específica del personal i amb l'abast de les mateixes pòlisses d'assegurança; per aquest motiu, a l'empresa no l'afectarà cap altra responsabilitat.

29. Ajuts especials

Si el treballador, amb una antiguitat mínima d'un any a l'empresa, té a càrrec seu un fill o filla amb les circumstàncies de discapacitat física o psíquica, o malaltia congènita de llarga durada, que suposi una discapacitat d'entre el 33 % i el 65 %, l'empresa abona una ajuda anual de 749,88 euros; en els casos de discapacitat igual o superior al 65 %, l'empresa abona una ajuda anual de 1.178,39 euros.

30. Ajuts d'escolaritat

Per als treballadors i treballadores que estiguin donats d'alta a l'empresa l'1 de setembre i amb un any d'antiguitat com a mínim, es concedeixen, en concepte d'ajuda escolar, les quantitats anuals que es detallen a continuació, per cada fill, des de la data de naixement i fins als 21 anys.

L'abonament es fa presentant prèviament el certificat de matriculació corresponent. En el cas que els dos cònjuges treballin a l'empresa, la cobra el que el té inscrit a la Seguretat Social.

Quantitat anual per fill o filla: 246,92 euros.

S'abona a la nòmina de setembre.

S'amplia la prestació econòmica establerta per a ajuda escolar a tots els productors que tenen un any d'antiguitat a l'empresa i que justifiquin estudis en un centre oficial. La quantitat anual és de 246,92 euros, que es paguen a la nòmina de setembre; prèviament cal presentar el justificant de matrícules i assistència.

31. Nupcialitat

S'estableix premi de nupcialitat amb la justificació prèvia de matrimoni o la inscripció en un registre oficial de parelles de fet de 180,63 euros.

32. Natalitat

S'estableix un premi de natalitat, amb la justificació prèvia, de 180,63 euros.



33. Antiguitat

Es reconeix el dret a la percepció de quadriennis en concepte d'antiguitat fins a un màxim de 5, i s'estableixen 42,83 euros per quadrienni, que s'abonen des del mes següent en què aquest requisit es compleixi.

34. Vacances

Els treballadors i les treballadores inclosos en l'àmbit d'aquest conveni gaudeixen d'un total de 22 dies feiners de vacances anuals retribuïdes. A aquests efectes, la jornada laboral s'entén de dilluns a divendres. En el supòsit que en alguna obra es treballi de dilluns a dissabte, la Comissió Mixta és qui decideix sobre aquest tema. En tot cas, es respecta el nombre de dies de vacances consolidats, a l'entrada en vigor d'aquest conveni, com a dret adquirit.

De mutu acord, individualment i si les necessitats ho permeten, es poden fraccionar.

Tot el personal ha de gaudir de les vacances.

35. Recuperació de festes

La recuperació de dies festius (festes tradicionals-locales), s'efectua segons les necessitats de cada obra.

36. Festes pagades i permisos

Totes les festes s'abonen a raó del salari conveni.

El personal que hagi de treballar els dies 25 de desembre i 1 de gener, o les nits corresponents al 24 i 31 de desembre i 1 de gener, per exigències del servei, percebrà les hores treballades més un increment en concepte de plus del 50 %.

De la mateixa manera, s'abonen els dies de dijous sant, divendres sant i dilluns de Pasqua si tenen la consideració de dies festius, les festes locals pagades on es presta el servei en aquell moment, així com la resta dels dies festius publicats al BOE que coincideixen en dissabte.

Permís per hospitalització, intervenció quirúrgica: les persones treballadores poden gaudir dels dies de permís dins del lapse que duri la situació que ho justifica, sempre que afecti la relació de parentiu de mare/pare o descendents i tenint en compte les necessitats productives del centre de treball.

Permís per a assumptes personals: es pot gaudir de fins a un màxim de 6 hores a l'any en qualitat de permís recuperable. Aquest permís es pot fraccionar fins en un màxim de tres vegades.

37. Revisions mèdiques

L'empresa, a través dels serveis de seguretat i higiene i metge coordinador, ha de dur a terme les gestions oportunes perquè s'efectuï, en els organismes competents, un reconeixement mèdic amb caràcter general a tot el personal. Per als casos de més risc professional, cal atènyer-se al que disposa l'àrea de medicina del treball del Servei de Prevenció i a la normativa de prevenció de riscos laborals. Aquestes revisions són obligatòries per a tot el personal i, en cas de negativa, l'empresa aplica les disposicions vigents.

L'empresa ha d'adoptar les mesures necessàries que preveu la normativa de prevenció de riscos laborals.

38. Rentat de roba de feina

Va a càrrec de l'empresa el rentat de roba de tot el personal de la plantilla que dugui a terme treballs exposats a productes i substàncies que per les seves característiques tòxiques no puguin sortir del centre de treball, amb un informe previ del responsable del Departament de Seguretat i Higiene de l'empresa.

39. Garanties sindicals

Compliment correcte de l'article 64 de l'Estatut dels treballadors, que regula les competències del Comitè d'Empresa.

El crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a cadascun dels membres del Comitè d'Empresa és el que marqui la legislació en cada moment. Tanmateix, a cada centre de treball s'estableix la possibilitat de repartir les hores totals que correspongui, en favor d'un o diversos membres del Comitè o delegats de personal, amb les condicions següents:

1. Presentar un acord signat per tots els representants del personal pel qual renunciïn individualment a una part del seu crèdit d'hores a favor dels que es designin en el mateix escrit, que ha d'incloure una proposta de distribució.



2. Cap membre del Comitè o delegats de personal pot disposar d'un crèdit d'hores mensuals superior a seixanta (60) hores mensuals.
3. Atès que la majoria dels centres de treball estan situats als centres de treball dels nostres clients, quan els membres del comitè que representa el centre del qual es tracti ho hagin sol·licitat amb prou temps, l'empresa gestionarà davant de la propietat l'autorització perquè aquests membres puguin entrar en l'exercici de les seves funcions, dins dels límits del crèdit horari a què fa referència aquest article.

Els membres del Comitè només es poden dirigir al personal de Mantenimiento y Montajes Industriales, SA.

L'empresa no és responsable si, per qualsevol causa, no es pot entrar a les instal·lacions del client.

40. Baixes per malaltia

L'empresa abona, en els casos de baixa per malaltia, el subsidi per incapacitat temporal, en una quantia del 100 % del salari de taules els quatre primers dies i una sola vegada a l'any.

41. Complements per malaltia o accident

En els supòsits de baixa per malaltia o accident de treball, l'empresa garanteix als treballadors i treballadores, amb una antiguitat a l'empresa de 3 anys o més, el 100 % del salari de conveni, concretament els conceptes salarials que reflecteix l'annex I —plus tòxic, penós i perillós, antiguitat i plus transport—, si escau, a partir del dotzè dia de baixa, sempre que el treballador o la treballadora estigui donat d'alta a l'empresa.

Si, per qualsevol causa, es modifica la regulació actual de la incapacitat, en cap supòsit l'empresa està obligada a pagar una quantitat superior a la que pagaria amb la normativa actual.

42. Comissió mixta de vigilància d'aquest conveni

Per vigilar i fer complir el que s'ha acordat al conveni, es constitueix una comissió mixta, integrada per tres representants del Comitè i tres de la Direcció.

Aquesta comissió actua sense envair en cap moment l'àmbit jurisdiccional, que correspon a l'empresa, i sí que ho fa únicament per propugnar l'adaptació de mesures o acords encaminats a la millor observança del que s'ha pactat.

Les decisions es prenen per majoria dels integrants de la Comissió, els membres de la qual poden delegar el seu vot en qualsevol dels altres integrants de la Comissió, en cas que no puguin assistir a la reunió en la qual es prengui la decisió. En cas d'empat, les parts s'han de sotmetre al que decideixin els jutjats i tribunals competents.

Les funcions específiques de la Comissió Mixta són les següents:

- La interpretació autèntica del conveni.
- La mediació de les qüestions o els problemes sotmesos a la seva consideració per ambdues parts o en els supòsits que preveu concretament aquest text.
- La supervisió que es compleixi el que s'ha pactat.

43. Dret supletori

En tot el que no preveu aquest conveni, cal regir-se per la legislació laboral vigent.

44. Resolució de conflictes

Les parts signants d'aquest conveni pacten expressament la submissió de conciliació i mediació de la Fundació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB) per a la resolució de conflictes laborals d'índole col·lectiu o plural que es puguin produir, així com de caràcter individual no exclosos expressament en les competències del TAMIB, com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial als efectes que estableixen els articles 63 i 156 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, incloses les discrepàncies que puguin sorgir per a la no aplicació de les condicions de treball que estableix l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors.

També són objecte de submissió específica als procediments de conciliació, mediació i, si escau, arbitratge de les comissions tècniques del TAMIB qualsevol supòsit derivat de violència de gènere, igual com les discrepàncies i els conflictes que es produeixin en matèria de prevenció de riscos laborals i salut laboral.



45. Pla d'igualtat

S'aplica el Pla d'igualtat publicat al BOE el 30 de novembre de 2020 per Resolució de 18 de novembre de 2020, de la Direcció General de Treball, per la qual es va registrar i publicar el XXV Conveni col·lectiu de l'empresa Mantenimiento y Montajes Industriales, SA (codi de conveni: 90003272011983).

46. Protocol d'assetjament laboral

S'aplica el protocol d'assetjament laboral publicat al BOE el 30 de novembre de 2020 per Resolució de 18 de novembre de 2020, de la Direcció General de Treball, per la qual es va registrar i publicar el XXV Conveni col·lectiu de l'empresa Mantenimiento y Montajes Industriales, SA (codi de conveni: 90003272011983).

47. Procediment disciplinari

Cal atenuar-se al que disposa el Conveni col·lectiu estatal de la indústria, la tecnologia i els serveis del sector del metall que sigui aplicable.

Disposició transitòria. Actualització del Pla d'igualtat d'empresa d'acord amb el que estipula la disposició transitòria única del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

El 6 de juliol de 2021 passat es va constituir la Comissió Negociadora amb la finalitat de confeccionar el Pla d'igualtat del grup Masa en compliment dels articles 45 i 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes i d'acord amb el que estipulen el Reial decret 901/2020 i el Reial decret 902/2020.

ANNEX I
Condicions obres de Mallorca
Mantenimiento y Montajes Industriales, SA

		2021
GRUP PROFESSIONAL	CATEGORIA	SALARI BASE
		mes (12)
GRUP 5	OFICIAL 1a	1.297,27 €
GRUP 5	OFICIAL 2a	1.206,99 €
GRUP 6	OFICIAL 3a	1.085,83 €
GRUP 6	ESPECIALISTA	1.074,41 €
GRUP 7	PEÓ	1.056,11 €
PLUS DE TRANSPORT		82,28 €

Gratificacions extraordinàries

(grat. juny i Nadal)

GRUP PROFESSIONAL	CATEGORIA	2021
		IMPORT
GRUP 5	OFICIAL 1a	1.297,67 €
GRUP 5	OFICIAL 2a	1.207,04 €
GRUP 6	OFICIAL 3a	1.085,45 €
GRUP 6	ESPECIALISTA	1.074,41 €
GRUP 7	PEÓ	1.055,62 €

Nota: Aquests valors s'incrementen amb l'import d'antiguitat segons correspongui a cada persona.





ANNEX II
Taules de salaris anuals per tots els conceptes
Any 2021

Grup	Categories	Salari
1	ENGINYER I LLICENCIAT	27.796,95 €
2	PÈRITS, ENGINYERS TÈCNICS, TÈCNIC FACUL. MINES I TNT	27.589,85 €
2	PRACTICANT I ATS	17.805,08 €
3	CAPS DE PRIMERA ADMINISTRATIUS	22.632,38 €
3	CAPS DE TALLER	27.504,14 €
3	CAPS ORGANITZ. 1a DELINEANT I DIBUIXANT PROJECTISTA	21.141,45 €
3	CAP DE LABORATORI	18.548,06 €
3	CAP DE SEGONA ADMINISTRATIU I ORGANITZACIÓ	20.611,07 €
3	CAP DE SECCIÓ LABORATORI	17.289,07 €
3	MESTRE TALLER CONTRAMESTRE	27.078,86 €
4	DELINEANT TÈCNIC ORGANITZACIÓ 1a	18.909,70 €
4	ENCARREGAT/ADA	24.653,33 €
5	OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIU	18.773,55 €
5	DELINEANT TÈCNIC ORGANITZACIÓ I ADMINISTRATIU 2a	17.226,84 €
5	XOFER CAMIÓ	19.501,47 €
5	OFICIAL 1a CAP EQUIP	23.060,22 €
6	TELEFONISTA	15.378,56 €
6	AUXILIAR ADMINISTRATIU I LABORAT. CALCADOR	15.378,56 €
6	REPRODUCTOR PLÀNOLS	15.378,66 €
6	XOFER TURISME, MAGATZEMISTA I CONSERGE	19.425,14 €
6	LLISTER	17.353,15 €
7	ASPIRANT	13.300,00 €
7	PORTER, ORDENANÇA I VIGILANT	17.210,09 €
7	AJUDANT I APRESENT	13.300,00 €

ANNEX III
Taula d'hores extraordinàries
Any 2021

GRUPS PROFESSIONALS	CATEGORIES	Primeres	Segones
GRUP 3	CONTRAMESTRE	17,88 €	20,42 €
GRUP 4	ENCARREGAT/ADA	17,30 €	19,47 €
GRUP 5	CAP DE TALLER	16,17 €	17,83 €
GRUP 5	OFICIAL 1a	15,73 €	17,57 €
GRUP 5	OFICIAL 2a	15,00 €	15,86 €
GRUP 6	OFICIAL 3a	14,48 €	14,74 €
GRUP 6	ESPECIALISTA	14,48 €	14,74 €
GRUP 7	PEÓ	13,80 €	14,33 €



Personal administratiu i tècnic d'oficines i obres:

GRUPS PROFESSIONALS	CATEGORIES	Primeres	Segones
GRUP 3	DELINEANT I DIBUIXANT PROJECTISTA	17,35 €	17,63 €
GRUP 4	DELINEANT 1a	15,48 €	15,79 €
GRUP 5	OFICIAL ADMTIU. 1a	15,48 €	15,79 €
GRUP 5	OFICIAL ADMTIU. 2a i DELINEANT 2a	14,82 €	15,12 €
GRUP 6	AUX. ADMTIU. RESP. PLÀNOLS I CALQUISTA	13,02 €	13,81 €
GRUP 7	ASPIRANT ADMTIU.	9,55 €	10,24 €

ANNEX IV

VALORS ECONÒMICS DELS CAPÍTOLS IV I V DEL VI CONVENI COL·LECTIU DE MANTENIMIENTO Y MONTAJES INDUSTRIALES, SA

21. VALORS ECONÒMICS DELS CORRETORNS		2021
Dia feiner:		14,38 €
Dia festiu:		57,77 €
Dissabtes i diumenges:		129,69 €
Corretorns setmanal (7 dies):		164,59 €
22. PLUS DE TORNS		1,28 €
23. PLUS DE NOCTURNITAT		1,28 €
24. DIETES	Import diari dieta completa	36,44 €
	Suplement 30 primers dies dieta completa	12,15 €
	Import mitja dieta	11,78 €
25. DESPLAÇAMENTS		0,35 €/km
26. PLUS TRANSPORT		82,28 €/mes
27. PLUS INDUSTRIAL		108,21 €
29. AJUTS ESPECIALS	Del 33 % al 65 %	749,88 €
	>65 %	1.178,39 €
30. AJUTS D'ESCOLARITAT		246,92 €
31. NUPCIALITAT		180,63 €
32. NATALITAT		180,63 €
33. ANTIGUITAT		42,83 €

