

tener el contenido siguiente:

‘2. Además, serán días inhábiles en cada municipio de las Illes Balears los días de sus respectivas fiestas locales que figuran en el anexo de la Resolución del vicepresidente económico, de Promoción Empresarial y de Empleo de 20 de octubre de 2011 por la que se hace público el calendario laboral general y local para el año 2012 en el ámbito de las Illes Balears (BOIB núm. 163, de 29 de octubre), modificada por las resoluciones del vicepresidente económico, de Promoción Empresarial y de Empleo siguientes: la de 10 de enero de 2012 (BOIB núm. 6, de 14 de enero), la de 15 de febrero de 2012 (BOIB núm. 29, de 23 de febrero), la de 16 de febrero de 2012 (BOIB núm. 30, de 25 de febrero) y la de 21 de febrero de 2012 (BOIB núm. 30, de 25 de febrero), por la Resolución de la directora general de Trabajo y Salud Laboral de 25 de abril de 2012, emitida por delegación del vicepresidente económico, de Promoción Empresarial y de Empleo (BOIB núm. 166, de 10 de mayo), y por la Resolución de la secretaria autonómica de Promoción Empresarial y Empleo de 30 de julio de 2012, emitida por delegación del vicepresidente económico, de Promoción Empresarial y de Empleo y por suplencia de la directora general de Trabajo y Salud Laboral (BOIB núm. 114, de 7 de agosto)’.

Disposición final

Este Decreto se publicará en el *Boletín Oficial del Estado* (BOE) y en el *Boletín Oficial de las Illes Balears* (BOIB), entra en vigor el día siguiente de haberse publicado en el BOIB y produce efectos desde el 7 de agosto de 2012.

Palma, 7 de septiembre de 2012

El presidente
José Ramón Bauzá Díaz

El consejero de Presidencia
Antonio Gómez Pérez

— o —

2.- Autoridades y personal (nombramientos, situaciones e incidencias)

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y UNIVERSIDADES

Num. 17431

Resolución del presidente del Patronato de la Fundación para la escuela superior de Arte Dramático de las Islas Baleares (ESA-DIB) de 16 de julio de 2012 mediante la cual se nombra un vocal del Patronato

El artículo 23 de los Estatutos de la Fundación para la Escuela Superior de Arte Dramático de las Islas Baleares, aprobados por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 3 de marzo de 2006 (BOIB nº. 38, de 16 de marzo) y modificados por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 7 de noviembre de 2008 (BOIB nº. 161, de 15 de noviembre), establece que el Patronato debe estar formado, entre otros miembros, por ocho vocales nombrados por el presidente entre las personas que están al servicio de la consejería competente en materia de educación.

El día 19 de septiembre de 2011 se nombró vocal del Patronato de la Fundación para la Escuela Superior de Arte Dramático de las Islas Baleares a la señora Margalida Amengual Tormo, jefe del Servicio de Universidad.

El día 1 de mayo de 2012 se nombró a la señora Olga Uría Guerrero jefe del Servicio de Universidad en comisión de servicios.

Por todo ello, dicto la siguiente

RESOLUCIÓN

Primero

Nombrar a la señora Olga Uría Guerrero vocal del Patronato de la Fundación para la escuela superior de Arte Dramático de las Islas Baleares en sustitución de la señora Margalida Amengual Tormo, a quien se agradecen los servicios prestados.

Segundo

Publicar esta Resolución en el Boletín Oficial de las Islas Baleares.

Palma, 16 de julio de 2012

El presidente del Patronato de la Fundación para la Escuela Superior de Arte Dramático de las Islas Baleares
Rafael Àngel Bosch i Sans

— o —

3.- Otras disposiciones

VICEPRESIDENCIA ECONÓMICA, DE PROMOCIÓN EMPRESARIAL Y DE EMPLEO

Num. 17336

Resolución del vicepresidente económico, de Promoción Empresarial y de Ocupación de día 28 de agosto de 2012 por la que se ordena la inscripción y el depósito en el Registro de convenios colectivos de las Illes Balears y se dispone la publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears del Convenio colectivo de la empresa Mallorca Pearls Center, SA (Exp: CC_TA 01/063 código de convenio 07001942011997)

Antecedentes

1. El día 23 de enero de 2012, la representación de la empresa Mallorca Pearls Center, SA y la de su personal suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo de esta empresa.

2. El día 27 de junio de 2012, el señor Alberto M. Forgas Mora, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio colectivo.

Fundamentos

1. El artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

3. El artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Por todo esto, dicto la siguiente

Resolución

1. Ordenar la inscripción y el depósito en el Registro de convenios colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo de la empresa Mallorca Pearls Center, SA.

2. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears.

3. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.

Palma, 28 de agosto de 2012

La Directora General de Trabajo y Salud Laboral.

Por delegación del Vicepresidente Económico,
de Promoción Empresarial y de Ocupación
(BOIB 153/2011)

Juana María Camps Bosch

Texto del 16º convenio colectivo para la empresa Mallorca Pearls Centers,s.a.

Capítulo I-Disposiciones Generales.

Art.1.Ambito Funcional, Personal y Territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal de la empresa Mallorca Pearls Center,s.a. salvo la disposición adicional tercera que únicamente será de aplicación al personal que a fecha 15-4-1995 prestaba sus servicios en el centro de trabajo de Manacor.

Art.2.Ambito temporal.

Este convenio comienza su vigencia el 1 de Enero del 2.012 y finaliza el 31 de Diciembre del 2.012, independientemente de su publicación en el Boletín Oficial de las Islas Baleares.

Art.3.Denuncia del Convenio.

El presente convenio colectivo podrá ser denunciado por alguna de las partes con una antelación mínima de un mes a su finalización. De no mediar denuncia se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, si bien, todos los aspectos retributivos, experimentaran un incremento igual al crecimiento del IPC del año inmediatamente anterior al de la prórroga, quedando en vigor los demás artículos del mismo.

Art.4.Garantías Personales.

Se garantiza el mantenimiento de las condiciones personales que en cómputo anual y global sean más beneficiosas para el trabajador/a.

Las mejoras introducidas por el presente convenio podrán ser absorbidas y compensadas por aquellas que a título individual vinieran disfrutando los trabajadores/as por razón de su contrato, decisión empresarial o pacto colectivo.

Capítulo II-Retribuciones.**Art.5.Salarios.**

Las tablas salariales correspondientes al 2.012 son las resultantes de aplicar los siguientes incrementos a los salarios de 2.011:

1 % para los trabajadores/as con antigüedad no congelada.

1,5 % para los trabajadores/as con antigüedad congelada y contratados temporales.

Los incrementos se devengarán a partir de Enero del 2.012.Dichas tablas se adjuntan en Anexo a parte.

Art.6.Compensatorio de Antigüedad.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, no se devengará complemento de antigüedad, quedando las sumas actualmente percibidas por tal concepto, consolidadas a título individual.

Sigue en vigencia el plus denominado 'Compensatorio de Antigüedad' para los/as trabajadores/as que se adhirieron al nuevo sistema y cuyas cuantías según categorías son las que figuran en la tabla contenida en el Anexo I del convenio.

Art.7.Respecto a los derechos adquiridos.

Los/as trabajadores/as de plantilla que vengán percibiendo el complemento de antigüedad conforme a los porcentajes vigentes en Convenios anteriores, mantendrán el sistema anterior, percibiendo en las correspondientes cuantías dicho complemento en vez del complemento 'Compensatorio de Antigüedad' establecido en el artículo anterior.

Art.8.Complemento de antigüedad.

Las cuantías correspondientes a la antigüedad, para el personal que no la congeló, se abonará según los siguientes términos:

| | |
|---------------|-----|
| A los 3 años | 5% |
| A los 6 años | 10% |
| A los 11 años | 20% |
| A los 16 años | 30% |
| A los 21 años | 40% |
| A los 26 años | 50% |
| A los 31 años | 60% |

Estos términos se entenderán aplicables al personal con antigüedad no congelada, dándose por entendido que los operarios con antigüedad congelada, no continúan sumando años a la misma, al igual que todo el personal que pudiera contratarse a partir de la fecha en que se tomó dicho acuerdo.

Art.9.Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte en la cuantía que, para cada categoría profesional, figura en las tablas del presente convenio.

Art.10.Gratificaciones Extraordinarias.

Todos/as los trabajadores/as regidos por el presente convenio, tendrán derecho, independientemente de su categoría profesional, a 3 gratificaciones extraordinarias al año, que serán las de navidad, verano y beneficios, que se devengarán en los meses de Diciembre, Julio y Marzo respectivamente, abonándose a razón de 30 días de salario base más antigüedad.

Art.11.Vacaciones.

Todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio, tendrán derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas, fijándose el periodo de su disfrute de común acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores/as.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a conocer la fecha del disfrute de sus vacaciones con una antelación mínima de 2 meses.

Art.12.Licencias retribuidas.

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a-15 días naturales en caso de matrimonio.

b-2 días hábiles en caso de nacimiento de un hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador justifique la necesidad de un desplazamiento fuera de la isla, este plazo se incrementará el tiempo máximo de 4 días.

c-1 día por traslado de domicilio habitual.

d- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

e- Para realizar funciones sindicales de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

f- Por el tiempo indispensable para asistencia propia a médicos especialistas, siempre que asistan a los mismos con volantes expedidos por el médico de cabecera. Dicha licencia alcanza el tiempo de un máximo de media jornada si tiene que hacerse desplazamiento, el tiempo necesario para la consulta si son visitas locales (La empresa entregará un impreso en el que se indica la hora de salida del trabajo, y este deberá ser cumplimentado por el especialista, indicando la hora de salida del consultorio).

Art.13.Jornada Laboral:

La jornada laboral será de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes.

Artículo 14. No discriminación.

No podrá existir discriminación de las personas, ni positiva ni negativa, en razón de su sexo. Se atenderá, por tanto, a la capacidad de las personas para desempeñar una labor o puesto de trabajo, sin que tenga influencia en ello su condición masculina o femenina.

Artículo 15. Igualdad de oportunidades, no discriminación y género neutro.

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar y hacer respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etcétera.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Las partes firmantes del presente Convenio de forma consciente y decidida asumen el texto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en especial el Título IV de la misma que regula el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, declarando que el presente texto articulado está negociado para su aplicación sin ningún tipo de fisura, tanto para mujeres como para hombres, por lo que cualquier cita en el mismo referido a personas (trabajadores/as, categorías profesionales, puestos de trabajo, familiares de trabajadores/as, etcétera), huyen en todo momento y en cualquier caso de favorecer un lenguaje sexista, utilizando, en la medida de lo posible y de la forma más racional los vocablos en el género neutro, con aplicación indistinta tanto al género femenino como al masculino, sin ningún asomo de discriminación, asumiendo de este modo lo establecido en la referida Ley de Igualdad en el apartado 11, del artículo 14 de la misma en esta materia.

Artículo 16. Medidas laborales sobre acoso moral y acoso sexual

Las partes afectadas por el presente Convenio, asumen el compromiso de velar porque impere en la empresa un ambiente exento de riesgo para la salud y, en concreto, para el acoso sexual y/o acoso moral.

Por todo ello, las partes firmantes del convenio manifiestan su compromiso por velar el mantenimiento de entornos laborales positivos, prevenir los comportamientos de acoso y, perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose debidamente, ya aún con mayor vehemencia si dicha conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica.

Disposiciones Adicionales.**Disposición adicional primera.**

En todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y demás normativas laborales vigentes de carácter general.

Disposición adicional segunda.

Queda constituida a partir de la firma del presente convenio una comisión paritaria de interpretación y vigilancia del convenio, formada por un representante de cada parte negociadora, es decir uno por parte empresarial y otro por la representación de los trabajadores/as. Se designa expresamente por parte empresarial a D. Alberto Maria-Forgas Mora o persona a quien este delegue y por parte de los trabajadores/as a quien ostente la condición de Delegado del personal y, caso de que hubiere varios, al elegido en primer lugar.

Disposición adicional tercera.

Se respetaran las condiciones adquiridas por el personal que habiendo sido contratado para prestar servicios en Manacor, los preste en Montuiri, las siguientes:

a-La empresa facilitara medio de transporte desde Manacor hasta Montuiri al personal que hasta la fecha ha venido trabajando en el centro de Manacor, en dos trayectos, uno de ida y otro de vuelta, coincidiendo con el horario adecuado para el acceso al puesto de trabajo en los horarios habituales.

b-De la jornada semanal realizada, 15 minutos diarios de cada día laborable serán a cargo de la empresa, y por lo tanto disminuidos de dicha jornada, si bien su disfrute se efectuara por acumulación a días de vacaciones o de cualquier otra fórmula que se pueda acordar con la empresa.

Los acuerdos contemplados en esta disposición obedecen a la compensación por el traslado de dicho centro de trabajo a Montuiri, afectando únicamente al colectivo antes indicado, por lo que carece de razón en relación a cualquier otro que pueda formar parte de la plantilla de la empresa.

Disposición final.

Se hace constar, de conformidad con lo dispuesto en el art.82 del Estatuto de los trabajadores, que el presente convenio ha sido negociado y firmado por D. Pedro Frau Gari como Delegado de personal de los trabajadores/as de la empresa y por D. Alberto Maria-Forgas Mora apoderado general de la misma como representante patronal,

Don Pedro Frau Gari.

Y por la representación empresarial, por:
Don Alberto Forgas Mora.

TABLA SALARIAL PARA 2012

1- PERSONAL DE OFICIO

| | Salario mes | Prim. Trans./mes | Plus compen.antig./mes |
|--------------|-------------|------------------|------------------------|
| Oficial/a 1ª | 670 | 108 | 282 |
| Oficial/a 2ª | 655 | 108 | 264 |
| Oficial/a 3ª | 651 | 108 | 249 |
| Peón/a | 651 | 108 | 205 |
| Aprendiz/a | 651 | 108 | 144 |

2-PERSONAL ADMINISTRA. Y TECNICO

| | Salario mes | Prima Transp./mes | Plus compen.antig./mes |
|--------------------|-------------|-------------------|------------------------|
| Tec.Gra. Super | 1215 | 108 | 505 |
| Tec.Gra. Medio | 880 | 108 | 368 |
| Oficial/a 1ª Admi. | 670 | 108 | 282 |
| Oficial/a 2ª Admi. | 655 | 108 | 264 |
| Auxi. Admi. | 651 | 108 | 225 |

— o —

Num. 17337

Resolución del vicepresidente económico, de Promoción Empresarial y de Ocupación de día 28 de agosto de 2012 por la que se ordena la inscripción y el depósito en el Registro de convenios colectivos de las Illes Balears y se dispone la publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears del Plan de igualdad de la empresa Cobega, SA (Exp: CC_PI 13/105 código de convenio 07002181012000)

Antecedentes

1. El día 9 de noviembre de 2012, la representación de la empresa Cobega, SA y la de su personal suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo y el plan de igualdad de esta empresa.

2. El día 28 de diciembre de 2012, el señor Antonio Conca Medinas, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del plan de igualdad.

Fundamentos

1. El artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo,

por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

3. El artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Por todo esto, dicto la siguiente

Resolución

1. Ordenar la inscripción y el depósito en el Registro de convenios colectivos de las Illes Balears del plan de igualdad de la empresa Cobega, SA.

2. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears.

3. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.

PLAN DE IGUALDAD COBEGA BALEARES

Introducción

Política para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Cobega S.A. considera que la no discriminación y la conciliación de trabajo, familia y vida personal son dimensiones fundamentales, irrenunciables y complementarias en el ser humano. Para hacer factible un equilibrio en estos aspectos es preciso buscar soluciones desde una óptica holística: política, empresarial, familiar, social e individual.

Las PERSONAS que componen la organización son el activo más importante de la Empresa. Por ello, COBEGA, S.A., se compromete, desde su óptica empresarial, a configurar la realidad dinámica necesaria para lograr que todos y cada uno de sus empleados tenga acceso a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y a la conciliación de la vida laboral y familiar, así como a la prevención del acoso sexual, por razón de sexo o moral.

Para ello, se implantará un Plan de Igualdad, que se fundamentará en la adopción de medidas necesarias para conseguir los siguientes objetivos:

Que las personas que forman parte de esta organización, puedan conciliar trabajo, familia y vida personal

Impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Evitar cualquier tipo de discriminación sexual, por razón de sexo, moral o de cualquier otra índole.

Y para lograr los fines que se pretenden alcanzar, contemplaremos directrices específicas que regulen las siguientes materias:

- Acceso al empleo y contratación

- Clasificación profesional

- Promoción y formación

- Retribuciones

- Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida personal, laboral y familiar

- Acoso sexual o por razón de sexo, moral o de cualquier otra índole.

El deseo de satisfacer las expectativas que a este respecto manifiesta la sociedad, dentro del marco del cumplimiento de los requisitos legales, así como de otros que voluntariamente pueda instaurar COBEGA, serán el eje de nuestra Política para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Esta Política fue firmada por el Director General de Cobega S.A. Sr. Víctor María Rufart en fecha 1 de marzo de 2009 y difundida a todo el personal en el año 2010.

Otros Proyectos alineados con nuestra Política social

Cabe destacar que además del nuevo proyecto de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y totalmente alineado con su Política, Cobega S.A. ha puesto en marcha otros proyectos que ponen de manifiesto el grado de sensibilidad de la Empresa en los aspectos sociales, como el Proyecto DIVERSA que desarrolla el tema de la diversidad en la Empresa a través de la incorporación de personas con distintos grados de discapacidad, con independencia del cumplimiento legal de la LISMI cuyo certificado de excepcionalidad ya posee. A través de dicho Proyecto Cobega, S.A. se ha sometido a un proceso de auditoría y ha obtenido este año 2011 la Certificación de Excelencia en Diversidad otorgada por la Fundación Seeliger y Conde en Cataluña. Es objetivo de la Empresa extender este proyecto a todas sus regiones.

Asimismo Cobega, SA. Se adhirió en fecha 1 de junio de 2007 al Pacto Mundial de Progreso, Global Compact. El Pacto Mundial (Global Compact) es una iniciativa internacional propuesta por las Naciones Unidas con el objetivo de fomentar la ciudadanía corporativa. Naciones Unidas tiene como objetivo involucrar a las empresas en la gestión de algunos de los principales retos socia-