



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE TREBALL, COMERÇ I INDÚSTRIA

4685

Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i el dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació del Conveni col·lectiu de l'empresa Mantenimiento y Montajes Industriales, SA (exp.: CC_TA_07/024, codi de conveni 07100011012011)

Antecedents

1. El dia 21 de maig de 2015, la representació dels treballadors i de l'empresa Mantenimiento y Montajes Industriales, SA, va acordar i va subscriure el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 25 de maig, el senyor Jerónimo Hernández Aponte, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, va sol·licitar 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 1/1995, de 24 de març.
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 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

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 de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és la traducció.
4. Publicar el Conveni al *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 21 d'octubre de 2015

La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral

Isabel Castro Fernández

Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria (BOIB 105/2015)



**III 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 se subscriu entre la representació dels treballadors de Mallorca (Sr. Juan Coll Sampol, Sr. Jorge López López, Sr. Gabriel Guardiola Roselló, Sr. Luis Molina Navas, Sr. Antonio Montalban Rodríguez i Sr. José Miguel Ibáñez López) i la representació de l'empresa (Sra. Maria Luisa Arriaza González, Sr. Carlos López de las Heras, Francisco Suils Fuentes, Sr. Rafael Monsalve Carcelén), per la qual cosa aquest Conveni té eficàcia general en l'àmbit d'aplicació d'aquest.

1. Àmbit territorial

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

2. Vigència i durada

L'entrada en vigor d'aquest Conveni col·lectiu és a partir del dia 1 de gener del 2015, i la seva durada, fins al 31 de desembre de 2016.

3. Àmbit personal

Aquest Conveni afecta la totalitat del personal que integri la plantilla d'aquesta empresa que estigui inclòs en l'àmbit territorial que reflecteix l'article 1 durant la vigència d'aquest, excepte directius, delegats i directors de departaments.

4. Denúncia i revisió

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

En cas que es produeixi la denúncia d'alguna de les parts, aquestes s'han de reunir durant la segona quinzena de desembre del 2016 per presentar la Comissió Deliberadora, 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 altres, tant si aquestes provenen d'una ordenança, d'un conveni, de complements voluntaris o s'estableixin a través de qualsevol altre sistema.

Els beneficis que provinguin d'aquest Conveni s'han d'aplicar proporcionalment al temps de permanència efectiva al servei de l'empresa, tret dels supòsits 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 durant la vigència d'aquest, o la seva pròrroga, si amb caràcter legal o reglamentari, per disposició o resolució oficial de qualsevol rang, es modifica la legislació vigent pel que fa a les condicions econòmiques i socials, i la totalitat de 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. Condició més beneficiosa

Qualsevol condició general o parcial més beneficiosa que qualsevol treballador/a tingui en el moment de la signatura del Conveni ha de ser respectada i augmentada segons conveni, tret que hi hagi un pacte que especifiqui el contrari.





Capítol III

Organització del treball

8. Normes generals

L'organització del treball correspon a la Direcció de l'empresa.

Amb aquesta finalitat, s'ha de crear una comissió paritària, formada per 2 membres de la Direcció i 2 del Comitè d'Empresa i Seccions Sindicals, que s'han de reunir trimestralment per abordar 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, en l'àmbit de les normatives vigents en cada moment.

9. Plantilla de personal

La plantilla de cada servei ha de ser la necessària per atendre normalment el treball.

L'empresa ha de donar informació als representants dels treballadors, segons 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, i s'ha de procurar que siguin de la seva mateixa categoria professional. 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). S'ha de complir el que disposa l'article 48 del Conveni col·lectiu del sector del metall de les Illes Balears.

Contracte d'obra o servei: respecte d'aquesta modalitat contractual i segons el que preveu l'article 15.1.a) de l'Estatut dels treballadors, s'ha de respectar el que disposa l'article 34 de l'Acord estatal del sector del metall publicat al *Butlletí Oficial de l'Estat* el 10 de maig de 2013.

10. Categories del personal

El personal de nou ingrés s'ha de contractar en funció de les necessitats de l'empresa, i se li ha d'assignar la categoria que determini la necessitat operativa d'aquesta.

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

10. (Bis) Classificació professional

Grup professional 1

Criteris generals: els/les treballadors/ores que pertanyen a aquest grup tenen la responsabilitat directa en la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, o duen a terme tasques tècniques de la més alta complexitat i qualificació. Prenen decisions o participen en la seva elaboració, com també en la definició d'objectius concrets. Exerceixen les seves funcions amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

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

Comprèn les categories següents:

- Enginyer/a
- Llicenciat/ada

Grup professional 2

Criteris generals: són treballadors/ores que, amb un alt grau 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 els responsables directes de la integració, coordinació i supervisió de funcions, dutes a terme 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 al seu sector professional

Comprèn les categories següents:

- Pèrits/es
- Tècnic/a titulat/ada/ Facult. mines i TNT
- Practicant i ATS

Grup professional 3

Criteris generals: són aquells/es treballadors/ores 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 el procés. Duen a terme funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies, fetes 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.

Comprèn les categories següents:

- Cap de taller
- Contramestre/a
- Cap d'Organització 1a
- Cap d'Organització 2a
- Delineant/Dibuixant projectista
- Cap de 1a administratiu/iva
- Cap de 2a administratiu/iva
- Cap de Laboratori
- Mestre/a de Taller
- Cap de la Secció Laboratori

Grup professional 4

Criteris generals: aquells/es treballadors/ores que duen a terme treballs d'execució autònoma que exigeixen habitualment iniciativa i raonament per part dels treballadors i treballadores encarregats d'executar-los. Comporta sota supervisió la responsabilitat d'aquestes.

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.

Comprèn les categories següents:

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

Grup professional 5

Criteris generals: tasques que s'executen sota dependència de comandaments o de professionals de més alta qualificació dins l'esquema de cada empresa, normalment amb alt grau 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.

Comprèn 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'executen amb un alt grau de dependència, clarament establertes, amb instruccions específiques. Poden requerir preferentment esforç físic, amb escassa formació o coneixements molt elementals i que ocasionalment poden necessitar d'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), com també coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió.

Comprèn les categories següents:

- Calcador/a
- Auxiliar Laboratori
- Reproductor/a de plànols
- Auxiliar administratiu/iva
- Oficial 3a
- Especialista
- Telefonista
- Xofer turisme
- Magatzemer/a
- Conserge
- Llistar/a

Grup professional 7

Criteris generals: s'hi inclouen aquells/es treballadors/ores que duguin a terme tasques que s'executin segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau 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.

Comprèn les categories següents:

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

11. Jornada i horari

La jornada anual és de 1.750 hores per al 2015 i 2016, 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 millor 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 de l'establiment d'aquesta.

Per al personal de nou ingrés o en els casos de desplaçament, l'empresa pot establir l'horari que consideri 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

Atenent el caràcter d'empresa de serveis que implica donar aquests durant les 24 hores del dia, aquest servei es podrà efectuar sota la forma de torns, guàrdies, etc. com s'especifica més endavant.



13. Serveis de guàrdies

La modalitat de guàrdies consisteix en el fet que el productor afectat fora del centre de treball ha de ser localitzable a tota hora per complir qualsevol necessitat afecta al servei. Ha de tenir, així mateix, una compensació econòmica independentment que es percebin les hores extraordinàries corresponents, en el cas que els seus serveis siguin requerits.

Tot operari que es trobi en situació de guàrdia i sigui cridat per a un servei, en el moment de l'inici de la jornada de treball ha de cessar la seva activitat i ha de tornar al seu domicili, tret que la telefonada s'hagi produït 2 hores o menys abans de l'hora prevista per a l'inici de la seva jornada normal, cas en què continuarà fins a completar el nombre d'hores de la seva jornada habitual.

- a) Guàrdia dies feiners: comprèn des del final de la jornada fins a l'inici d'aquesta, l'endemà.
- b) Guàrdia dies festius: comprèn des del final de la jornada laboral anterior al dia festiu, fins a l'inici de la jornada del dia laboral següent. En el supòsit que coincideixin dos o més dies festius consecutius, s'han d'abonar tantes guàrdies com dies.

El treball de guàrdies és voluntari i s'organitza de la manera següent: l'empresa confecciona anualment llistes amb tots els treballadors interessats a efectuar-les, els quals han de prestar, preferentment, el servei requerit per torn setmanal rotatiu. S'entén que la inscripció en la llista obliga el treballador/a a estar disposat per al servei de guàrdies durant l'any.

En cas que no hi hagi personal voluntari que permeti la confecció d'aquesta llista, l'empresa pot designar el personal necessari per cobrir el servei, i compta amb tot el personal de la plantilla.

14. 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 per torns o torns rotatius regulars, el règim de rotació, com també la plantilla de substitucions d'aquesta 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, aquest s'ha de continuar regint pel règim ja vigent.

L'empresa, sempre que sigui possible, ha de procurar confeccionar els quadrants amb la inclusió d'un 5è torn.

15. Cobretorns

La modalitat de cobretorns consisteix en el fet que el productor designat (no treballador per torns habitual), té l'obligació de cobrir el lloc de treball deixat per un altre productor, per qualsevol causa. En els centres en els quals estiguin establerts els torns, els cobretorns s'han de regular de la manera següent:

1. L'empresa ha de formar aquest servei amb el personal voluntari a aquest, prèvia llista anual rotativa.
2. En cas que amb el personal voluntari no es pugui cobrir aquest servei, l'empresa ha de disposar de la resta de personal disponible.
3. Una vegada formalitzades les llistes, tant si són voluntàries com si no ho són, aquestes han de ser rotatives i mensuals.
4. L'abonament de cobretorns es percebrà durant un màxim de set dies, a partir d'aquest moment, es deixarà de percebre.
5. Qualsevol treballador per torns a qui, al final de la seva jornada laboral, no hagi arribat el seu relleu, ha d'esperar tres hores perquè, en el termini esmentat, l'empresa localitzi el cobretorns corresponent.

16. Hores extraordinàries

No s'ha de tenir 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 treballades per prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, sense perjudici del seu abonament com si es tractàs d'hores extraordinàries.

Les hores extraordinàries es bescanviaran per hores de descans i es regularitzarà el descans que s'ha de dur a terme per trimestres. Els descansos compensatoris s'han de dur a terme sempre a petició del treballador/a, que, mensualment, ha de manifestar el seu desig i conformitat d'acollir-se a aquests descansos, els quals s'han de concedir dins del trimestre següent al mes en què s'hagin fet les hores complementàries, però queden supeditats a les necessitats de les obres en cas de parades o puntes de treball.

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/a ha de percebre els seus emoluments, a excepció de la locomoció, que és un complement per acudir al seu centre de treball.



Quan el personal dugui a terme els descansos compensatoris a la localitat de l'obra on es trobi desplaçat i correspongui la percepció de la dieta, ha de continuar percebent els conceptes complementaris que perceben per trobar-se en aquesta situació de desplaçat, a excepció de la locomoció indicada abans, sempre que justifiqui al responsable d'obra que continua en la situació de desplaçat.

Si convé a l'interessat fer els descansos compensatoris a la localitat de residència habitual, afecta a la seva delegació, deixarà de percebre aquests complements de desplaçat.

El personal té opció al cobrament de les hores extraordinàries, que seran abonades segons les tarifes adjuntes.

Ambdues parts convenen a posar totes les mesures al seu abast per aconseguir reduir al màxim el nombre d'hores extraordinàries, com també el seu descans.

17. Festes

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

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

18. Sistemes i mètodes de treball

La determinació dels sistemes i mètodes que han de regular el treball de l'empresa correspon a la Direcció. En conseqüència, l'empresa pot establir-lo, i en tot cas, pot determinar el rendiment normal corresponent a cada lloc de treball, i fixar a aquest efecte la quantitat i qualitat de la tasca que s'ha d'efectuar, com també les restants condicions mínimes exigibles, sense que el fet de no fer-ho signifiqui ni pugui interpretar-se com a 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 han de ser objecte d'examen conjunt per l'empresa i la Comissió Paritària que estableix l'article 8, i si persisteix el desacord, s'ha de complir el que disposi l'autoritat competent.

19. Descansos pagats

Quan, per motius de feines justificades, s'exigeixi la prolongació de 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'abonarà a preu normal o es descansarà el següent dia feiner.

Capítol IV Règim econòmic

20. Remuneracions

1. Els conceptes econòmics per a l'any 2015 són els que estableixen els annexos I, II, III i IV, els quals s'han incrementat respecte als del 2013 en un 0,6 %, amb efectes de l'1 de gener de 2015.

En el supòsit que l'índex de freqüència general d'accidents anual del conjunt dels centres de treball a Mallorca (IFG= [nombre total d'accidents] * 1.000.000 / [hores treballades]) sigui inferior a 35, els conceptes econòmics que estableix el II Conveni col·lectiu corresponents a l'any 2013 es revisaran en un 0,15 % adicional amb efectes des de l'1 de gener de 2015, i s'abonaran les diferències en un sol pagament durant el primer trimestre de l'any 2016.

En el supòsit que l'índex de gravetat d'accidents anual del conjunt dels centres de treball a Mallorca (IG= [jornades perdudes] * 1.000 / [hores treballades]) sigui inferior a 0,25, els conceptes econòmics que estableix el II Conveni col·lectiu corresponents a l'any 2013 es revisaran en un 0,15 % adicional amb efectes des de l'1 de gener de 2015, i s'abonaran les diferències en un sol pagament durant el primer trimestre de l'any 2016.

2. Per a l'any 2016, els conceptes econòmics definitius que estableix el III Conveni col·lectiu corresponents a l'any 2015 s'incrementaran en un 0,6 %.

En el supòsit que l'índex de freqüència general d'accidents anual del conjunt dels centres de treball a Mallorca (IFG= [nombre total d'accidents] * 1.000.000 / [hores treballades]) sigui inferior a 35, els conceptes econòmics que estableix el III Conveni col·lectiu



corresponents a l'any 2015 es revisaran en un 0,15 % adicional amb efectes des de l'1 de gener de 2016, i s'abonaran les diferències en un sol pagament durant el primer trimestre de l'any 2017.

En el supòsit que l'índex de gravetat d'accidents anual del conjunt dels centres de treball a Mallorca ($IG = \frac{[jornades perdudes]}{[hores treballades]} * 1.000$) sigui inferior a 0,25, els conceptes econòmics que estableix el III Conveni col·lectiu corresponents a l'any 2015 es revisaran en un 0,15 % adicional amb efectes des de l'1 de gener de 2016, i s'abonaran les diferències en un sol pagament durant el primer trimestre de l'any 2017.

21. Gratificacions extraordinàries

Per al personal obrer regeixen les quantitats que figuren en l'annex I.

22. Valors econòmics de les guàrdies

Dia feiner: 13,09 €

Dia festiu: 52,57 €

Per dissabte i diumenge: 118,02 €

Guàrdia setmanal (7 dies): 154,76 €

A més, en cas de ser cridat, s'han d'abonar 2 hores extres, més les treballades com a extres.

En cas de telefonades sense estar de guàrdia, s'han d'abonar 2 hores extres, més les treballades com a extres.

23. Valors econòmics dels cobretorns

Dia feiner: 13,09 €

Dia festiu: 52,57 €

Per dissabte i diumenge: 118,02 €

Cobretorns setmanal (7 dies): 149,79 €

24. Plus de torns

Increment sobre el valor hora normal treballada: 1,17 €

Aquest plus s'ha de percebre quan es treballi de torns rotatius.

Quan s'efectuï el torn en hores nocturnes s'ha de percebre aquest plus a més del corresponent de nocturnitat.

25. Plus de nocturnitat

Increment sobre el valor hora normal treballada: 1,17 €

26. Dietes

Import diari dieta completa: 33,17 €

Suplement 30 primers dies dieta completa: 11,05 €

Import mitja dieta: 10,72 €

Quan excedeixi dels límits establerts per 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.

27. Desplaçaments

Per a la utilització del vehicle propi, en servei de l'empresa i autoritzat per aquesta, s'han de percebre durant la vigència d'aquest Conveni 0,30 € per km.

**28. Plus transport**

En els casos en què es percebi el plus transport, la consideració d'aquest plus als efectes de 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 de cotització i liquidació a la Seguretat Social (BOE 25/01/1996), en la nova redacció que en fa el Reial decret 637/2014, de 25 de juliol (BOE 26/7/2014).

29. Treballs tòxics, penosos o perillosos

La penositat, toxicitat o perillositat dels treballs queda normalment compresa en la valoració dels llocs de treball i en la fixació dels valors dels incentius. Quan no quedi compresa en un altre concepte salarial, s'abonarà al personal que hagi de dur a terme aquestes tasques l'import de 98,49 € bruts mensuals.

La quantia convinguda en l'apartat primer comprèn i cobreix les tres circumstàncies: excepcionalitat penositat, toxicitat i perillositat quan eventualment es presentin un, dos o els tres supòsits.

En els casos en què el caràcter excepcionalment penós, tòxic o perillós s'hagi tingut en compte en la qualificació dels llocs de treball o fixació dels valors de l'incentiu, no es percebrà aquesta bonificació.

Capítol V
Revisió i millores socials**30. 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 en l'empresa i d'acord amb les condicions generals i particulars de la pòlissa.

Assegurança de vida**1. Garanties per a mort**

1.1. Mort, sigui quina sigui la causa: 3.500,00 € d'acord amb les condicions generals i particulars de la pòlissa.

Assegurança d'accident

Amb independència de l'assegurança obligatòria d'accidents i, com a complement a aquesta, l'empresa té subscrita una pòlissa d'assegurança al seu càrrec, 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 per a mort

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

2. Garanties per a incapacitat permanent

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

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 €.

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

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) i recollides en els barems annex-indemnitzacions a un tant alçat. Segons el barem annex a la pòlissa i d'acord amb les condicions generals i particulars de la pòlissa.

En qualsevol supòsit es requerirà per a la determinació d'invalidesa absoluta, total, parcial, malaltia professional o barem, la declaració





expressa d'aquesta de la Comissió d'Avaluació d'Incapacitats o jutjats socials, atès que a tots els efectes els competeix aquesta qualificació.

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

31. Ajuts especials

Quan el treballador, amb una antiguitat mínima d'un any en l'empresa, tingui a càrrec seu un fill 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 ha d'abonar una ajuda anual de 615,67 € i en els casos de discapacitat igual o superior al 65 % l'empresa ha d'abonar una ajuda anual de 923,51 €.

32. Ajuts d'escolaritat

Per als treballadors d'alta en l'empresa el primer de setembre i amb un any d'antiguitat mínima, es concediran en concepte d'ajuda escolar les quantitats anuals detallades a continuació, per cada fill des d'1 any als 20 anys.

L'abonament s'ha de fer amb la presentació prèvia del certificat de matriculació corresponent. En cas de treballar en l'empresa ambdós cònjuges, l'ha de cobrar el que el tingui inscrit en la Seguretat Social.

Quantitat anual per fill: 224,73 €

S'ha d'abonar en la nòmina de setembre.

S'amplia la prestació econòmica establerta per a ajuda escolar a tots els productors que, amb un any d'antiguitat en l'empresa, justifiquin estudis en centre oficial. La quantitat anual serà de 224,73 € pagables en la nòmina de setembre, amb el justificant previ de matrícules i assistència.

33. Nupcialitat

S'estableix un premi de nupcialitat, amb la justificació prèvia de matrimoni o la inscripció en un registre oficial de parelles de fet, de 164,39 €.

34. Natalitat

S'estableix un premi de natalitat, amb la justificació prèvia, de 164,39 €

35. Antiguitat

Es reconeix el dret a la percepció de quadriennis en concepte d'antiguitat fins a un màxim de 5, i s'estableixen 38,98 € per quadrienni, abonables des del mes següent en què es compleixi.

36. Vacances

Els treballadors compresos en l'àmbit d'aquest Conveni gaudiran d'un total de 22 dies feiners de vacances anuals retribuïdes. (S'entenen a aquests efectes la jornada laboral de dilluns a divendres. En el supòsit que en alguna obra es treballi de dilluns a dissabte, la Comissió Mixta decidirà sobre això). En tot cas, s'ha de respectar 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.

De les vacances, n'ha de gaudir tot el personal.

37. Recuperació de festes

La recuperació de dies festius (festes tradicionals locals) s'ha d'efectuar segons les necessitats de cada obra.

38. Festes pagades

Totes les festes s'han d'abonar a raó del salari conveni.

El personal que per exigències del servei 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 ha de percebre les hores treballades més un increment en concepte de plus del 50 %.

De la mateixa manera, s'han d'abonar el Dijous Sant, Divendres Sant, i dilluns de Pasqua, si tenen la consideració de dies festius, i les festes locals pagades en què es presta el servei en aquell moment.

39. Revisions mèdiques

L'empresa, a través dels serveis de seguretat i higiene i metge coordinador, ha d'efectuar les gestions oportunes perquè almenys una vegada a l'any s'efectuï en els organismes competents una revisió amb caràcter general i, cada 3 o 6 mesos, per als casos de més risc professional. Aquestes revisions seran obligatòries per a tot el personal i, en cas de negativa, l'empresa aplicarà les disposicions vigents.

40. Rentat de la roba de feina

És a càrrec de l'empresa el rentat de roba de tot el personal de la plantilla que faci feines exposades a productes i substàncies que per les seves característiques tòxiques no puguin sortir del centre de treball, amb l'informe previ del responsable del Departament de Seguretat i Higiene de l'empresa.

41. Garanties sindicals

Correcte compliment article 64 d'ET, 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 el condicionant següent:

1. Presentar acord signat per tots els representants del personal pel qual renunciïn individualment a part del seu crèdit d'hores a favor dels que es designin en el mateix escrit, que inclourà proposta de distribució.
2. Cap membre del Comitè o delegats de personal no pot disposar d'un crèdit d'hores mensuals superior a seixanta (60) hores mensuals.
3. Ja que la majoria dels centres de treball estan situats en els centres de treball dels nostres clients, l'empresa, quan li hagi estat sol·licitat amb prou temps per part dels membres del comitè que representa el centre de què es tracti, gestionarà davant la propietat l'autorització perquè els membres esmentats puguin entrar a l'exercici de les seves funcions, dins dels límits del crèdit horari a què fa referència aquest article.

Els membres del Comitè només poden adreçar-se al personal de Mantenimiento y Montajes Industriales, SA.

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

42. Baixes per malaltia

L'empresa ha d'abonar en els casos de baixa per malaltia el subsidi per IT en quantia del cent per cent del salari de taules els quatre primers dies per una sola vegada a l'any.

43. Complements per malaltia o accident

En els supòsits de baixa per malaltia o accident de treball, l'empresa ha de garantir als treballadors, amb una antiguitat en l'empresa de 3 anys o més, el 100 % del salari de conveni, concretament els conceptes salarials reflectits en l'annex I, plus tòxic, penós i perillós, antiguitat i plus transport si escau, a partir del dia 12è de baixa, sempre que el treballador/a romanguí d'alta en l'empresa.

Si per qualsevol causa es modifica l'actual regulació de la incapacitat, en cap supòsit l'empresa no estarà obligada al pagament de quantitat superior a la que pagaria amb la normativa actual.

44. Comissió mixta de vigilància d'aquest Conveni

Per a la vigilància i el compliment d'allò acordat en el Conveni, s'ha de constituir una comissió mixta, integrada per tres representants del Comitè i tres de la Direcció.

La Comissió esmentada ha d'actuar sense envair en cap moment l'àmbit jurisdiccional, que correspon a l'empresa, i sí únicament per propugnar l'adaptació de mesures o acords encaminats a la millor observança d'allò pactat.

Les decisions s'han de prendre 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 de no poder 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.
- Mediació de les qüestions o els problemes sotmesos a la seva consideració per ambdues parts o en els supòsits que preveu concretament aquest text.
- Vigilar el compliment d'allò pactat.

45. Dret supletori

En tot allò que no preveu aquest Conveni regeix la legislació laboral vigent.

46. 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'indole col·lectiva o plural, que es puguin produir, com també de caràcter individual no exclosos expressament de les competències del TAMIB, com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial als efectes que estableixen els articles 63 i 156 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.

Són també objecte de submissió específica als procediments de conciliació, mediació i, si escau, arbitratge de les comissions tècniques del TAMIB qualsevol presumpte 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.

47. Pla d'Igualtat

S'incorpora com a annex núm. V al III Conveni col·lectiu de Mallorca per a l'empresa Mantenimiento y Montajes Industriales, SA, el Pla d'Igualtat acordat entre la representació legal dels treballadors i l'empresa.

48. Protocol de persecució laboral

S'incorpora com a annex núm. VI al III Conveni col·lectiu de Mallorca per a l'empresa Mantenimiento y Montajes Industriales, SA, el protocol de persecució laboral acordat entre la representació legal dels treballadors i l'empresa.

ANNEX I

Condicions obres de Mallorca Mantenimiento y Montajes Industriales, SA

		2015
GRUP PROFESSIONAL	CATEGORIA	SALARI BASE mes (12)
GRUP 5	OFICIAL 1a	1.180,67 €
GRUP 5	OFICIAL 2a	1.098,50 €
GRUP 6	OFICIAL 3a	988,23 €
GRUP 6	ESPECIALISTA	977,83 €
GRUP 7	PEÓ	961,18 €
PLUS TRANSPORT	74,90 €	

Gratificacions extraordinàries (grat. juny i Nadal)

GRUP PROFESSIONAL		2015
	CATEGORIA	IMPORT
GRUP 5	OFICIAL 1a	1.181,04 €
GRUP 5	OFICIAL 2a	1.098,55 €
GRUP 6	OFICIAL 3a	987,89 €





GRUP 6	ESPECIALISTA	977,83 €
GRUP 7	PEÓ	960,73 €

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

ANNEX II**Taules de salaris anuals per tots els conceptes 2015**

Grup	Categories	Salari
1	ENGINYER I LLICENCIAT	25.298,60 €
2	PÈRITS, TÈCNIC FACULT. MINES I TNT	25.110,12 €
2	PRACTICANT I ATS	16.204,78 €
3	CAPS 1a ADMINISTRATIUS	20.598,21 €
3	CAPS DE TALLER	25.032,10 €
3	CAPS ORGANITZ. 1a DELINEANT Y DIBUIXANT PROJECTISTA	19.241,29 €
3	CAP LABORATORI	16.880,99 €
3	CAP 2a ADMINISTRATIU I ORGANITZACIÓ	18.758,58 €
3	CAP DE SECCIÓ LABORATORI	15.735,16 €
3	MESTRE TALLER CONTRAMESTRE	24.645,06 €
4	DELINEANT TÈCNIC ORGANITZACIÓ 1a	17.210,12 €
4	ENCARREGAT	22.437,53 €
5	OFICIAL 1a ADMINISTRATIU	17.086,20 €
5	DELINEANT TÈCNIC ORGANITZACIÓ I ADMINISTRATIU 2a	15.678,51 €
5	XOFER CAMIÓ	17.748,71 €
5	OFICIAL 1a CAP EQUIP	20.987,60 €
6	TELEFONISTA	13.996,35 €
6	AUXILIAR ADMINISTRATIU I LABORAT. CALCADOR	13.996,35 €
6	REPRODUCTOR PLÀNOLS	13.996,35 €
6	XOFER TURISME, MAGATZEMER I CONSERGE	17.679,24 €
6	LLISTER	15.793,49 €
7	ASPIRANT	9.429,14 €
7	PORTER, ORDENANÇA I VIGILANT	15.663,27 €
7	AJUDANT I APRENT	9.054,00 €

ANNEX III**Taula hores extraordinàries
Any 2015**

GRUPS PROFESSIONALS	CATEGORIES	Primeres	Segones
GRUP 3	CONTRAMESTRE	16,27 €	18,58 €
GRUP 4	ENCARREGAT	15,74 €	17,73 €
GRUP 5	CAP D'EQUIP	14,72 €	16,23 €
GRUP 5	OFICIAL 1a	14,32 €	16,00 €
GRUP 5	OFICIAL 2a	13,66 €	14,43 €
GRUP 6	OFICIAL 3a	13,18 €	13,42 €
GRUP 6	ESPECIALISTA	13,18 €	13,42 €
GRUP 7	PEÓ	12,56 €	13,04 €



**Personal administratiu i tècnic d'oficines i obres:**

GRUPS PROFESSIONALS	CATEGORIES	Primeres	Segones
GRUP 3	DELINEANT I DIBUIXANT PROJECTISTA	15,78 €	16,06 €
GRUP 4	DELINEANT 1a	14,08 €	14,36 €
GRUP 5	OFICIAL ADMTIU. 1a	14,08 €	14,36 €
GRUP 5	OFICIAL ADMTIU. 2a i DELINEANT 2a	13,50 €	13,77 €
GRUP 6	AUX. ADMTIU. RESP. PLÀNOLS I CALCADOR	11,85 €	12,58 €
GRUP 7	ASPIRANT ADMTIU.	8,68 €	9,33 €

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

22. VALORS ECONÒMICS DE LES GUÀRDIES			
Dia feiner:		13,09	€
Dia festiu:		52,57	€
Per dissabte i diumenge:		118,02	€
Guàrdia setmanal (7 dies):		154,76	€
23. VALORS ECONÒMICS DELS COBRETURNS			
Dia feiner:		13,09	€
Dia festiu:		52,57	€
Per dissabte i diumenge:		118,02	€
Cobretorns setmanal (7 dies):		149,79	€
24. PLUS DE TORNOS		1,17	€
25. PLUS DE NOCTURNITAT		1,17	€
26. DIETES	Import diari dieta completa	33,17	€
	Suplement 30 primers dies dieta completa	11,05	€
	Import mitja dieta	10,72	€
27. DESPLAÇAMENTS		0,30	€ per km
28. PLUS TRANSPORT		74,90	€/mes
29. TÒXICS, PENOSOS I PERILLOSOS		98,49	€/mes
31. AJUTS ESPECIALS	33 % al 65 %	615,67	€
	>65 %	923,51	€
32. AJUTS D'ESCOLARITAT		224,73	€
33. NUPCIALITAT		164,39	€
34. NATALITAT		164,39	€
35. ANTIGUITAT		38,98	€

ANNEX V**Pla d'Igualtat article 47 del III Conveni col·lectiu de Mallorca per a l'empresa Mantenimiento y Montajes Industriales, SA****1. OBJECTIUS DEL PLA**

És objectiu d'aquest Pla d'Igualtat establir un conjunt ordenat de mesures que permetin aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar qualsevol situació de discriminació per raó de sexe.

Amb aquesta finalitat, s'estableix un seguit de mesures i accions acordades entre les parts, estructurades per àrees temàtiques d'actuació, sota

la comuna perspectiva d'un conjunt d'objectius bàsics, com ara:

- Assegurar el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i garantir en l'àmbit laboral les mateixes oportunitats d'ingrés i desenvolupament professional en tots els nivells.
- Promoure i millorar les possibilitats d'accés de la dona a qualsevol lloc, i contribuir a reduir desigualtats i desequilibris que, encara que tinguin un origen històric, cultural, social o familiar, puguin produir-se en l'empresa.
- Promoure la formació a càrrec de l'empresa per a dones i homes, com a garantia efectiva per al desenvolupament professional, en igualtat d'oportunitats.
- Eliminar les desigualtats i els desequilibris laborals que hi hagi entre dones i homes.
- Prevenir la discriminació laboral per raó de sexe.
- Reforçar la responsabilitat social de l'empresa, amb l'objecte de millorar la qualitat de vida dels empleats i empleades, com també a fomentar el principi d'igualtat d'oportunitats.
- Excloure qualsevol mesura que pugui perjudicar la conciliació de la vida laboral amb la vida familiar i personal de les treballadores i treballadors.

L'empresa pot adaptar aquest Pla d'Igualtat a les exigències territorials o organitzatives diferents a les existents a la data de la seva signatura, que es puguin produir en el futur, com també a les exigències dels convenis col·lectius aplicables.

Igualment, es poden establir accions diferents de les aquí pactades en els centres de treball en els quals pugui resultar necessari.

2. ÀREES D'ACTUACIÓ

S'incorporen, en aquest apartat, les accions que es pretenen adoptar amb vista a reforçar la posició de l'empresa en matèria d'igualtat d'oportunitats home - dona.

A. Accions per adoptar en matèria de selecció i contractació de personal

Objectiu (selecció): garantir processos de selecció transparents i objectius que permetin valorar les candidatures partint de la idoneïtat professional del candidat/a, i assegurar que els llocs de treball oferts són ocupats per les persones que presenten el millor perfil professional.

En conseqüència, eliminar qualsevol possible element de discriminació en la selecció, i ampliar les fonts de reclutament per fomentar la contractació d'homes i dones en les àrees on es trobin subrepresentats.

Accions: amb vista a aconseguir aquest objectiu, es proposen les accions següents:

— L'empresa ha de vetllar perquè les ofertes d'ocupació no s'adrecin a un o altre sexe, cosa que implica assegurar la no utilització del llenguatge o imatges sexistes que puguin donar lloc a interpretar que l'oferta s'adreça a un sexe concret. En conseqüència:

- Els anuncis (I) han de fer referència a ambdós sexes o (II) s'ha d'utilitzar el masculí plural, i indicar al final d'aquest els termes "Interessats/ades heu d'adreçar-vos a..."; (III) el mateix ocurrirà quan el terme fet servir sigui neutre.
- Amb caràcter semestral, s'ha de fer un mostreig representatiu amb la finalitat de comprovar el llenguatge i contingut dels anuncis sobre ofertes d'ocupació.

— Promoure una presència equilibrada home - dona en els equips de reclutament i selecció.

— Mantenir criteris objectius i professionals com a manera d'avaluar possibles candidats/es.

— Eliminar dels processos de selecció preguntes sobre qüestions personals com ara estat civil, data de matrimoni, nombre de fills/filles etc.

— Eliminar qualsevol comentari sexista, xenòfob, sobre l'aspecte físic o qualsevol altre d'atemptatori contra la dignitat del candidat/a.

— Mantenir com a criteris de valoració del candidat/a els requisits professionals exigibles per a cada lloc, amb independència que la seva activitat laboral s'hagi reduït en algun moment de la seva vida per atendre responsabilitats familiars o de qualsevol altra índole.

— Transmetre el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats que impera en l'empresa a tots els nostres proveïdors externs de reclutament i selecció, per al seu coneixement i aplicació respecte dels processos de selecció encarregats per aquesta empresa.

Objectiu (contractació): suprimir qualsevol tipus d'obstacle que hi pugui haver en matèria d'igualtat, i garantir que el sexe del candidat/a no influirà a l'hora de decidir qui contractar, assumint l'objectiu d'incrementar el sexe menys representat.

Accions: amb vista a aconseguir aquest objectiu, es proposa dur a terme les accions següents:

— Dur a terme accions de formació i sensibilització en matèria d'igualtat respecte de les persones que participen en els processos de selecció, contractació i promoció a fi de garantir l'objectivitat del procés i d'evitar actituds discriminatòries.

- Establir mesures que possibilitin més equilibri i una equiparació de sexes més gran en els diferents departaments i grups (tant en l'accés com en la permanència).
- Mantenir una gestió òptima dels recursos humans que eviti discriminacions i ofereixi igualtat d'oportunitats reals.
- Generalitzar l'estandardització dels guions de les entrevistes perquè continguin, únicament, la informació necessària i rellevant per al lloc de treball.
- Amb l'objectiu de reforçar aquests compromisos, s'han de mantenir, respecte de les ofertes d'ocupació, canals de difusió que possibilitin que la informació arribi per igual a homes i dones, especialment respecte dels llocs més qualificats i de la contractació indefinida, i mantenir l'ús d'imatges no estereotipades i un llenguatge no sexista.
- Reforçar els contactes amb centres educatius i universitaris per identificar el talent, i posar èmfasi en el fet que s'està obert al col·lectiu femení, actualment menys representat.
- Ampliar les fonts de reclutament i els canals de comunicació.

B. Accions que s'han d'adoptar en matèria de salari

Objectiu: garantir que el salari dels treballadors/ores es determini en funció de la responsabilitat, com també de les aptituds/habilitats/assoliments professionals de cada treballador/a en particular, amb justificació de les diferències que hi pugui haver de manera objectiva.

Accions: amb vista a aconseguir aquest objectiu, es proposa posar en marxa les accions següents:

- Garantir que la retribució s'estableix amb independència del gènere de la persona i que està basada en funció dels llocs de treball i en les aptituds/habilitats/assoliments obtinguts per cada empleat/ada, amb independència de les persones que ocupen els llocs.
- Establir indicadors que relacionin diferències salarials entre sexes, per grups i antiguitat, amb l'objectiu que aquestes diferències tendixin a reduir-se.

C) Accions que s'han d'adoptar en matèria de formació

Objectiu: garantir una política formativa basada en la igualtat d'oportunitats i que asseguri el desenvolupament professional dins l'organització, i possibilitar l'accés a llocs de més responsabilitat.

Accions: amb vista a aconseguir aquest objectiu, es proposa l'execució de les accions següents:

- Assegurar que tots els empleats/ades de l'empresa puguin participar, amb independència que el seu contracte estigui suspès, o reduïda la seva jornada laboral, per cura de fills/filles o familiars, en la realització de cursos de formació. Amb aquesta finalitat, s'adquireix el ferm compromís d'assegurar que aquestes persones tenguin coneixement que poden accedir-hi.
- Potenciar accions formatives amb horari flexible.
- Mantenir el lloc per exercir i el grau de responsabilitat com els criteris més rellevants a l'hora de decidir quins empleats/ades han de rebre els diferents cursos de formació.
- Formar tots els treballadors/ores, i molt especialment el personal directiu i els comandaments, mitjançant campanyes de sensibilització, informació i formació en matèria d'igualtat, i explicar tots els drets i les oportunitats que ofereix el marc legal actual i insistir en el fet que aquests poden ser utilitzats indistintament per homes i dones.

Aquest compromís es tradueix en:

- Dur a terme una campanya de comunicació interna sobre el pla d'igualtat, com també sobre els conceptes d'igualtat d'oportunitats i no discriminació.
- Estendre la pràctica del llenguatge neutre, no sexista, a les comunicacions, imatges i documents, tant externs com interns.

D) Accions que s'han d'adoptar en matèria de jornada i temps de treball

Objectiu: que tots els empleats/ades de la nostra empresa puguin compatibilitzar la seva vida personal i familiar en un marc de competitivitat empresarial que exigeix mantenir l'excel·lència dels serveis prestats.

Accions: amb vista a aconseguir aquest objectiu, es proposen les accions següents:

- Garantir que del permís de paternitat en gaudeixi el progenitor que correspongui, a través de l'exercici dels drets legalment establerts.

E) Accions que s'han d'adoptar en matèria de promoció professional

Objectiu: garantir que homes i dones puguin promocionar en l'empresa en situació d'igualtat de manera que el criteri de capacitat

professional sigui l'únic que determini l'adjudicació del lloc que s'ha de cobrir.

En aquest sentit, es persegueix garantir l'objectivitat i la no-discriminació en la promoció d'ascensos, amb l'eliminació de qualsevol barrera que pugui dificultar la promoció professional de la dona en l'empresa, i potenciar la presència femenina en llocs de responsabilitat.

Accions: amb vista a aconseguir aquest objectiu, es proposen les accions següents:

- Mantenir criteris objectius, bàsicament capacitat professional i preparació tècnica, en els processos de promoció.
- Garantir que la promoció d'homes i dones estigui basada en la seva formació i mèrits; titulació acadèmica, coneixement del lloc de treball i historial professional.
- Impartir formació específica en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats, entre dones i homes, adreçada a les persones responsables de proposar candidats/ates i avaluar possibilitats de promoció, a fi de garantir que es duu a terme la tasca de manera objectiva, sense estereotips de gènere que puguin condicionar les eleccions i avaluacions de les candidatures.
- Assegurar la transparència i l'objectivitat en els processos de promoció, de manera que aquests es basin en la idoneïtat i capacitat dels candidats/ates en un marc d'igualtat d'oportunitats.
- Garantir que els treballadors/ores que hagin estat en situació d'excedència per cura de fills/filles o de familiars puguin participar en promocions i ascensos.

F) Accions que s'han d'adoptar en matèria d'ajuts, bonificacions i política social

Objectiu: establir mesures pràctiques que permetin, a homes i dones, compatibilitzar la seva vida personal i professional.

Accions: amb vista a aconseguir aquest objectiu, es proposen les accions següents:

- Mantenir el compromís que les mesures en matèria de conciliació poden gaudir-se sense perjudici professional o personal per al treballador/a.
- Garantir que l'exercici dels drets relacionats amb la conciliació no suposin menyscapte en les relacions laborals dels treballadors i les treballadores. En aquest sentit, les llicències i els permisos relatius a la protecció de maternitat i paternitat no poden implicar cap tipus de discriminació.
- L'empresa ha de garantir que les persones que s'acullin a una jornada diferent de la completa no perdin oportunitats de formació i promoció.

G) Accions que s'han d'adoptar en matèria de salut i prevenció de riscos laborals

Objectiu: garantir una protecció adequada i suficient per a la salut i seguretat de tots els treballadors i treballadores.

Accions: amb vista a aconseguir aquest objectiu, es proposen les accions següents:

- Donar publicitat a la normativa vigent sobre prevenció de riscos laborals per a dones embarassades i posar les mesures pertinents per protegir la seva salut.

H) Accions que s'han d'adoptar en matèria de violència de gènere

Objectiu: garantir una protecció adequada i suficient per a la salut i seguretat de les treballadores víctimes de violència de gènere.

Accions: amb vista a aconseguir aquest objectiu, es proposen les accions següents:

- Possibilitat de suspendre el contracte de treball per sis mesos, extensibles fins als 18 mesos, sense pèrdua de drets contractuals.
- La treballadora víctima de violència de gènere que es vegi en la necessitat de canviar de lloc de treball a la localitat on prestava els seus serveis, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència integral, té dret preferent a ocupar un altre lloc de treball de categoria igual o similar que l'empresa tenguí vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball. El trasllat o canvi de centre de treball tindrà una durada inicial de 6 mesos, durant els quals l'empresa té l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la treballadora.
- Possibilitat de reduir la jornada laboral, amb disminució proporcional del salari, i flexibilitat en matèria d'horaris i jornades, i facilitació de l'accés al torn o horari que la víctima consideri que s'adapta millor a les seves necessitats de protecció i organització personal i familiar, durant el període de temps necessari per normalitzar la seva situació.
- No es consideren faltes d'assistència al treball les motivades per la situació física o psicològica de la treballadora a conseqüència de la violència de gènere, acreditades pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, amb independència de la necessària comunicació que d'aquestes incidències ha d'efectuar la treballadora a l'empresa.
- Dret a sol·licitar l'extinció definitiva de la seva relació laboral.





3. CLÀUSULA FINAL

Aquest Pla d'Igualtat substitueix, quant a les matèries que s'hi contenen, la regulació que d'aquestes hi ha en altres acords anteriors, i opera la compensació i absorció amb qualssevol altres millores que legalment o convencionalment puguin introduir-se.

ANNEX VI

Protocol de persecució. Article 48 del III Conveni col·lectiu de Mallorca per a l'empresa Mantenimiento y Montajes Industriales, SA

1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

L'empresa considera el següent:

- Que la dignitat és un dret inalienable de tota persona i qualsevol manifestació de persecució en el treball és inacceptable.
- Que la persecució en el treball contamina l'entorn laboral, i pot tenir un efecte negatiu sobre la salut, la confiança, la dignitat i el rendiment de les persones que el pateixen.
- Que tota la plantilla ha de contribuir a garantir un entorn laboral en el qual es respecti la dignitat de les persones.
- La Direcció de l'empresa i la representació dels treballadors, conscients que les conductes de persecució perjudiquen i repercuteixen en tot el personal, no solament en els directament afectats, es comprometen a prevenir els comportaments constitutius de persecució i a afrontar les denúncies que puguin produir-se per mitjà d'aquest protocol, basat en els principis de celeritat, protecció del dret a la intimitat, confidencialitat de les persones afectades, i la no explicació repetida dels fets per part de l'assetjat/ada, tret que sigui estrictament necessari.
- Que la persecució i les falses denúncies de persecució en el treball són una manifestació d'intimidació intolerable.

2. QÜESTIONS GENERALS

- Deure de sigil: tota persona que hagi participat en qualsevol de les fases previstes en aquest protocol està subjecta a un deure de sigil consistent en l'obligació de no revelar cap informació a qualsevol altra persona no implicada en el procediment.
- Protecció del dret a la intimitat: es garanteix la protecció del dret a la intimitat de les persones que hagin intervingut en qualsevol de les fases d'aquest procediment.
- Prohibició de tracte advers: la presentació per part del treballador/a de queixa, reclamació o denúncia dels fets que, segons el seu parer, constitueixen una situació de persecució moral, sexual, persecució per raó de sexe o de tracte discriminatori, no podrà portar tracte advers.
- Divulgació del protocol contra la persecució: la Direcció de l'empresa es compromet a fer que tots els treballadors/ores coneguin l'existència d'aquest protocol i codi d'actuació. A aquest efecte, la seva entrada en vigor s'anunciarà per correu electrònic, i quedarà, així mateix, disponible a la intranet de l'empresa.

Igualment, s'ha de trametre un comunicat als responsables de cada departament per recordar-los que tenen la responsabilitat de vetllar per la consecució d'un clima laboral adequat i lliure de comportaments indesitjats que puguin ser constitutius de persecució laboral o sexual. En tot cas, és responsabilitat de cada persona, amb independència del seu lloc i categoria professional, adoptar actituds i comportaments que evitin qualsevol situació de persecució, i denunciar, alhora, qualsevol situació d'aquesta naturalesa que pugui produir-se.

S'han d'adoptar mesures especials de divulgació respecte dels treballadors/ores que estiguin treballant a les obres.

La Direcció de Personal ha de promoure la utilització del procediment d'actuació entre els treballadors/ores.

3. DEFINICIONS

a) Persecució moral: tota conducta, pràctica o comportament, efectuada de manera sistemàtica o recurrent al si d'una relació de treball, que suposi directament o indirectament un menyspreu o atemptat contra la dignitat del treballador, al qual s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament, i que persegueix anul·lar la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, cosa que afecta negativament l'entorn laboral.

Hi ha tres tipus de persecució moral:

- Descendent (càrrec superior envers inferior)
- Horitzontal (mateix nivell jeràrquic)
- Ascendent (càrrec inferior envers superior)

b) Persecució per raó de sexe o assetjament sexual: qualsevol comportament verbal, no verbal o físic adreçat contra una persona per raó de





sexe, i que es produeixi amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Quan aquesta persecució sigui d'indole sexual, es considerarà assetjament sexual.

4. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

a) Denúncia: qualsevol persona que consideri que està sent objecte de persecució, ho podrà posar en coneixement a la persona de màxima responsabilitat a Recursos Humans de la seva àrea d'activitat. Així mateix, ho podrà denunciar davant qualsevol membre de la representació legal dels treballadors, que immediatament ho posarà en coneixement de Recursos Humans.

La denúncia es pot formular verbalment o per escrit.

No es tramitaran a través del procediment contingut en aquest protocol:

- Les denúncies anònimes
- Les que es refereixin a matèries corresponents a un altre tipus de reclamacions

Adicionalment, pot presentar denúncia la representació legal dels treballadors i tothom que tengui coneixement de l'existència de situacions d'aquesta naturalesa. En aquest cas, la denúncia s'ha de presentar sempre per escrit.

b) Actuacions preliminars i mediació:

1. Per donar tràmit a la reclamació s'exigeix conèixer:

- Les dades d'identificació de la persona que denuncia i les de la persona que suposadament està patint persecució, en cas que aquesta sigui diferent de la persona denunciant.
- Descripció dels fets, amb indicació de dates i altres circumstàncies rellevants.
- Identificació de la/les persona/persones que presumptament està/están cometent la persecució.

2. Recursos Humans acusarà immediatament recepció de la denúncia esmentada i en donarà trasllat a les persones que hagin d'instruir l'expedient oportú (d'ara endavant, equip instructor).

3. L'equip instructor farà un primer contacte amb la persona denunciant en el termini màxim de 5 dies laborals següents a la seva recepció.

En aquest primer contacte l'equip instructor i la persona denunciant han de fer una anàlisi conjunta sobre els fets denunciats. Després d'això, la persona denunciant es ratificarà o no en la denúncia.

Si la persona denunciant és diferent de la persona que presumptivament està patint una situació de persecució, s'incorporarà en aquest primer contacte per analitzar els fets.

En supòsits d'assetjament sexual, la persona afectada pot sol·licitar exposar els fets davant una persona del seu mateix sexe.

Una vegada ratificada la denúncia, l'equip instructor:

- Obtindrà per escrit el consentiment exprés de la persona afecta per tenir accés a la informació que sigui necessària.
- Aquesta informació es tractarà amb caràcter reservat i serà confidencial.
- S'oferirà a la persona afectada la possibilitat de provar de resoldre el problema a través de la mediació, amb intervenció de manera confidencial, senzilla i discreta.

En cas que es produeixi la mediació esmentada, l'equip instructor tindrà una entrevista amb la persona denunciada i una altra amb la persona afectada amb la finalitat d'intervenir en el procés, a través de consells i propostes pràctiques de solució a ambdues parts. L'equip decidirà si és convenient o no fer una reunió conjunta.

Aquest redactarà una breu acta amb les conclusions assolides:

- Acord: final del procés i adopció de les mesures oportunes.
- No acord: s'iniciarà el procediment formal.

Les actuacions preliminars i la mediació tindran una durada màxima de 10 dies laborals. Poden ser ampliat, per l'equip instructor, en casos excepcionals.

c) Intervenció formal:



1. Inici:

— La intervenció formal s'inicia quan a través de la mediació no s'ha arribat a cap acord entre les parts.

2. Actuacions:

- L'equip instructor ha de valorar novament la necessitat de prendre mesures cautelars.
- Ha de determinar les persones que seran entrevistades.
- Durant les entrevistes:
 - Ha de demanar per escrit el consentiment exprés de les persones entrevistades per tenir accés a la informació que sigui necessària.
 - Aquesta informació s'ha de tractar amb caràcter reservat i és confidencial.
 - S'ha d'oferir als entrevistats la possibilitat que, si ho desitgen, la representació legal dels treballadors sigui present durant l'entrevista.
 - S'han de redactar actes de totes les reunions i entrevistes que es duguin a terme, amb garantia de confidencialitat total. Han d'estar signades pels intervinents i aquestes han de quedar en poder de l'equip instructor.
 - Ha de determinar les proves que s'han de practicar.

L'equip instructor ha d'informar del procediment que seguiran les parts directament implicades.

Aquest procés tindrà una durada màxima de 15 dies laborals. Pot ser ampliat per l'equip instructor en casos excepcionals.

3. Resolució:

Una vegada finalitzada la instrucció, l'equip instructor, en un termini de 5 dies laborals, ha de redactar un informe final de conclusions que serà presentat a la Direcció de Relacions Laborals i a la Direcció del Departament de Recursos Humans, en el qual s'han de proposar les mesures que cal adoptar.

Recursos Humans proposarà a la Direcció de l'entitat les actuacions que siguin procedents i informarà les parts implicades de les conclusions de l'informe, com també de la proposta de solució. De les conclusions, se'n donarà trasllat a la representació legal dels treballadors quan aquesta hagi tingut coneixement del procés.

L'empresa ha d'adoptar les mesures correctives que estimi oportunes, que han de consistir en:

- Mesures disciplinàries a la persona perseguidora o a la persona que hagi presentat falsa denúncia.
- Ajuda psicològica o mèdica a les persones afectades.
- Qualsevol altra que es consideri convenient.
- Arxivament del cas.

5. PROCEDIMENT DISCIPLINARI

L'empresa es reserva el dret d'adoptar les accions disciplinàries apropiades, inclòs l'acomiadament per al cas de faltes molt greus, davant el treballador/a que hagi incorregut en una conducta tipificada com de persecució moral, sexual, per raó de sexe o de tracte discriminatori.

Així mateix, en cas que es demostrï que una queixa, per part d'un empleat/ada que manifesta ser assetjat/ada, és maliciosa i falsa, podrà imposar-se, a l'empleat/ada que l'hagi feta, la sanció que es consideri adequada de conformitat amb la normativa aplicable i amb el règim d'infraccions i sancions establert pel conveni col·lectiu d'aplicació.

Per tant, poden adoptar-se les mesures disciplinàries que es considerin oportunes, sense perjudici de les accions civils i penals que, a més, puguin resultar pertinents en cada cas.

