



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

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

11260

Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius 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 22 de juny de 2017, la representació de l'empresa Mantenimiento y Montajes Industriales, SA, i la del seu personal, acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El 28 de juny de 2017, el senyor 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 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 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, 17 d'octubre de 2018

La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral,

Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria

(BOIB 105/2015)

Isabel Castro Fernández



IV 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. Andreu Company Pol, Sr. Pedro Pons Pons, Joan Coll Sampol, Sr. Miquel Nadal Gost Ramis, Sr. Pere Ramis Cantallops i Sr. Gabriel Guardiola Roselló) i la representació de l'empresa (Sra. Maria Luisa Arriaza González, Sr. Francesc Suils Fuentes i Sr. Rafael Monsalve Carcelén) pel la qual cosa aquest Conveni tindrà eficàcia general dins del seu àmbit d'aplicació.

1. Àmbit territorial

Aquest Conveni col·lectiu afectarà 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 ho serà a partir del dia 1 de gener del 2017, i la seva durada fins al 31 de desembre de 2018.

3. Àmbit personal

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

4. Denúncia i revisió

La denúncia, proposant la revisió d'aquest Conveni col·lectiu, s'haurà de fer amb una antelació mínima de tres mesos de la data del seu venciment, davant dels organismes que la llei estableixi, i quedarà automàticament prorrogat pel termini d'un any, si no existís denúncia expressa d'alguna de les parts.

En cas de produir-se la denúncia per alguna de les parts, aquestes es reuniran durant la segona quinzena de desembre de 2018 per presentar la comissió de deliberació, 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, ja vinguin aquestes d'ordenança, conveni, complements voluntaris o s'estableixin a través de qualsevol altre sistema.

Els beneficis provinents d'aquest Conveni s'aplicaran 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 d'ambdues parts podran demanar la revisió d'aquest Conveni col·lectiu durant la seva vigència, o la seva pròrroga, si amb caràcter legal o reglamentari, per disposició o resolució oficial de qualsevol rang, es modifiqués la legislació vigent actual 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, fos superior a la totalitat de les establertes en aquest Conveni col·lectiu.

7. Condió més beneficiosa

Qualsevol condició general o parcial més beneficiosa que qualsevol treballador/a tinguiés en el moment de la signatura del Conveni serà respectada i augmentada segons Conveni, tret de 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 la finalitat esmentada es crearà una Comissió Paritària, formada per dos membres de la direcció i dos del Comitè d'Empresa i seccions sindicals, que es reuniran trimestralment per abordar els problemes organitzatius que puguin sorgir.

Serà política comuna dels treballadors, Comitè d'Empresa i de la direcció el manteniment d'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 serà la necessària per atendre normalment el treball.

L'Empresa donarà informació als representants dels treballadors segons disposi la legislació vigent en matèria de contractació.

El personal amb discapacitat reconeguda tindrà preferència per ocupar llocs de treball adequats a la seva discapacitat i procurant que siguin de la seva mateixa categoria professional; en tot cas, el salari s'adequarà al previst per a les noves comeses.

Contracte per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes (Codi 402). S'estarà al que disposa l'article 48 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 previst en l'article 15.1.a) de l'Estatut dels treballadors, s'estarà al que disposa l'article 21 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 contractarà en funció de les necessitats de l'empresa i se li assignarà la categoria que determini la seva necessitat operativa.

Per cobrir qualsevol lloc de categoria o ascens, quan sigui precís, l'empresa valorarà el pertanyer a aquesta i sempre que li sigui possible donarà prioritat a aquesta necessitat i s'efectuaran les proves per als ascensos pertinents, que prèviament hauran estat consensuades amb el Comitè d'Empresa, sense que transcorri entre cada convocatòria un termini superior a tres anys.

10 bis. Classificació professional

Grup professional 1

Criteris generals: els treballadors/es pertanyents a aquest grup tenen la responsabilitat directa en la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, o realitzen tasques tècniques de la més alta complexitat i qualificació. Prenen decisions o participen en la seva elaboració, així com 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 en el seu sector professional.

Comprèn les categories següents:

- Enginyer/a.
- Llicenciat/da.

Grup professional 2

Criteris generals: són treballadors/es que, amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat, realitzen tasques tècniques complexes, amb objectius globals definits, o que tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana.

Són també aquells 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

Comprèn les categories següents:

- Pèrits.
- Tècnic/a titulat. Enginyer Tècnic, Facult. mines i TNT.
- Practicant i ATS.

Grup professional 3

Criteris generals: són aquells treballadors/es que, amb o sense responsabilitat de comandament, realitzen 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. Realitzen 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.

Comprèn les categories següents:

- Cap de taller
- Contramestre
- Cap organització 1a
- Cap organització 2a
- Delineant / dibuixant projectista
- Cap de 1a administratiu/va
- Cap de 2a administratiu/va
- Cap de laboratori
- Mestre/a de taller
- Cap secció laboratori

Grup professional 4

Criteris generals: aquells treballadors/es que realitzen treballs d'execució autònoma que exigeixen habitualment iniciativa i raonament per part dels treballadors/es encarregats de la seva execució, comportant sota supervisió la seva responsabilitat.

Formació: batxillerat, BUP o equivalent, o tècnic especialista (mòduls de nivell 3), complementat 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/da

Grup professional 5

Criteris generals: tasques que s'executen sota dependència de comandaments o de professionals de més alta qualificació dins de 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/va
- Oficial/a 2a administratiu/va
- 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 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), així com coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió.

Comprèn les categories següents:

- Calcador/a
- Auxiliar laboratorista
- Reproductor/a de plànols
- Auxiliar administratiu/va
- Oficial 3r
- Especialista
- Telefonista
- Xofer turisme
- Magatzemista
- Conserge
- Llistera/a

Grup professional 7

Criteris generals: estaran inclosos aquells treballadors/es que realitzin 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 necessiten formació específica ni període d'adaptació.

Formació: ensenyament secundari obligatori (ESO), o certificat d'escolaritat o equivalent.

Comprèn les categories següents:

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

11. Jornada i horari

La jornada anual serà de 1.750 hores per a 2017 i 2018, distribuïdes en el total de jornades laborals, tant en jornada continuada com partida.

L'empresa establirà 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 i com a única responsable d'aquests.

Quant a la jornada irregular, s'aplicarà el que s'estableix en la legislació vigent en el moment del seu establiment.

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

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

12. Serveis especials

Atenent el caràcter d'empresa de serveis que implica donar-los durant les 24 hores del dia, aquest servei es podrà efectuar sota la forma de torn, reserva, etc., com més endavant s'especifiquen.



13. Règim de torns

L'empresa podrà 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, així com la seva plantilla de substitucions per absèntismes, es regirà 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 es continuarà regint pel règim ja vigent.

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

14. Corretorns

La modalitat de corretorns consisteix en que el productor designat (no tornista 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 corretorns es regularan de la manera següent:

1. L'empresa formarà aquest servei amb el seu personal voluntari, prèvia llista anual rotativa.
2. En cas que amb el personal voluntari no es pogués cobrir aquest servei, l'empresa disposarà de la resta de personal disponible.
3. Una vegada formalitzades les llistes, bé siguin voluntàries o no, aquestes seran rotatives i mensuals.
4. L'abonament de corretorns es percebrà durant un màxim de set dies, a partir del moment dels quals es deixarà de percebre.
5. Qualsevol tornista a qui, al final de la seva jornada laboral, no li hagués arribat el seu relleu, esperarà tres hores perquè en el termini esmentat l'empresa localitzi el corretorns corresponent.

15. Hores extraordinàries

No es tindrà en compte, a l'efecte 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 tractessin d'hores extraordinàries.

Les hores extraordinàries es bescanviaran per hores de descans i regularitzar el descans a fer per trimestres. Els descansos compensatoris es realitzaran sempre a petició del treballador/a que, mensualment, manifestarà el seu desig i conformitat d'acollir-se al descans esmentat i que es concediran dins del trimestre següent al mes en què s'hagin realitzat les hores complementàries, però quedant supeditats a les necessitats de les obres en cas de aturades o puntes de feina.

S'estableix que per cada hora compensatòria que es descansi s'abonarà 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 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 es trobi desplaçat i que correspongui el percebo de la dieta continuarà percebent els conceptes complementaris que perceben per trobar-se en la situació de desplaçat esmentada, a excepció de la locomoció ja abans indicada, sempre que justifiqui al responsable d'obra que continua en la situació esmentada de desplaçat.

De convenir a l'interessat realitzar els descansos compensatoris a la localitat de residència habitual, afecta a la seva delegació, deixarà de percebre els complements de desplaçat esmentats.

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

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

16. Festes

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

Qualsevol altra festa no especificada en el calendari esmentat, si procedeix, s'estudiarà un sistema de recuperació, tan aviat se'n tenguí coneixement. Si en el termini de 15 dies des que va 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 el treball de l'empresa correspon a la direcció. En conseqüència, l'empresa ho podrà establir, i en tot cas, podrà determinar el rendiment normal corresponent a cada lloc de treball, fixant a tal efecte la quantitat i qualitat de la tasca a efectuar, així com les restants condicions mínimes exigibles, sense que no fer-ho signifiqui ni es pugui interpretar com a renúncia a aquest dret.

Amb caràcter general, i sense 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 per l'empresa i Comissió Paritària establerta en l'article 8, i si persistís el desacord s'estarà al que disposi l'autoritat competent.

18. Descansos pagats

Quan per motius de treball justificat, que exigeixin la prolongació de la jornada de treball, es tindrà dret a una jornada de descans pagat si la prolongació és de cinc 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**

19. Remuneracions

1. Els conceptes econòmics per a l'any 2017 seran els establerts en els annexos I, II, III i IV, els quals han estat incrementats respecte els del 2016 en un 1,5% amb efectes l'1 de gener de 2017.

En el supòsit de que l'Índex de freqüència general d'accidents anual del conjunt dels centres de treball a Mallorca ($IFG = [\text{nombre total d'accidents}] * 1.000.000 / [\text{hores treballades}]$) sigui inferior a 35, els conceptes econòmics establerts en el III Conveni col·lectiu corresponents a l'any 2016 es revisaran en un 0,25% adicional amb efectes des de l'1 de gener de 2017, i s'abonaran les diferències en un sol pagament durant el primer trimestre de l'any 2018.

En el supòsit de que l'Índex de gravetat d'accidents anual del conjunt dels centres de treball a Mallorca ($IG = [\text{jornades perdudes}] * 1.000 / [\text{hores treballades}]$) sigui inferior a 0,25, els conceptes econòmics establerts en el III Conveni col·lectiu corresponents a l'any 2016 es revisaran en un 0,25% adicional amb efectes des de l'1 de gener de 2017, i s'abonaran les diferències en un sol pagament durant el primer trimestre de l'any 2018.

2. Per a l'any 2018 els conceptes econòmics definitius establerts en el IV Conveni col·lectiu corresponents a l'any 2017 s'incrementaran en un 1,5%.

En el supòsit de que l'Índex de freqüència general d'accidents anual del conjunt dels centres de treball a Mallorca ($IFG = [\text{nombre total d'accidents}] * 1.000.000 / [\text{hores treballades}]$) sigui inferior a 35, els conceptes econòmics establerts en el IV Conveni col·lectiu corresponents a l'any 2017 es revisaran en un 0,25% adicional amb efectes des de l'1 de gener de 2018, i s'abonaran les diferències en un sol pagament durant el primer trimestre de l'any 2019.

En el supòsit de que l'Índex de gravetat d'accidents anual del conjunt dels centres de treball a Mallorca ($IG = [\text{jornades perdudes}] * 1.000 / [\text{hores treballades}]$) sigui inferior a 0,25, els conceptes econòmics establerts en el IV Conveni col·lectiu corresponents a l'any 2017 es revisaran en un 0,25% adicional amb efectes des de l'1 de gener de 2018, i s'abonaran les diferències en un sol pagament durant el primer trimestre de l'any 2019.

Els increments acordats en l'apartat 1 i 2 d'aquest article no seran d'aplicació als imports continguts a l'article 29 d'aquest Conveni.

20. Gratificacions extraordinàries

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

21. Valors econòmics dels correterns

Dia feiner: 13,43€

Dia festiu: 53,93€

Per dissabte i diumenge: 121,06€

Corretorn setmanal (7 dies): 153,64€

22. Plus de torns

Incremento sobre el valor hora normal treballada: 1,20€

Aquest plus es percebrà quan es treballi de torns rotatius.

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

23. Plus de nocturnitat

Incremento sobre el valor hora normal treballada: 1,20€

24. Dietes

Import diari dieta completa: 34,02€

Suplement 30 primers dies dieta completa: 11,34€

Importi mitja dieta: 11€

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.

25. Desplaçaments

Per a la utilització de vehicle propi, en servei de l'empresa i autoritzat per aquesta, es percebran durant la vigència d'aquest Conveni: 0,30€ per km.

26. Plus transport

En els casos que es percebi el plus transport, la consideració del plus esmentat a efecte 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 del 25 de gener de 1996), en la nova redacció donada pel Reial decret 637/2014, de 25 de juliol (BOE del 26 de juliol de 2014).

27. Plus industrial

A partir de la signatura, registre i publicació del IV Conveni el plus tòxic, penós i perillós es passarà a denominar plus industrial.

El treballador/a percebrà la quantia de 101,01€ bruts mensuals.

Capítol V **Revisió i millores socials**

28. Assegurances

El personal adscrit a aquest Conveni tindrà 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

Garanties en cas de mort:

- Mort, qualsevol que sigui la seva causa: 7.000,00€, 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, l'empresa té subscrita una pòlissa d'assegurança al seu càrrec, amb cobertura d'accidents per als riscos de mort i invalidesa, tant en vida professional com privada, de tot el personal pertanyent 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, i d'acord amb les condicions generals i particulars de la pòlissa: 31.000,00€.

2. Garanties en cas d'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 del social, 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 el barem de l'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 previstes per 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 de l'annex d'indemnitzacions a preu fet. 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 de tal per la comissió d'avaluació d'incapacitats o jutjats socials, ja que a tots els efectes competeix a ells aquesta qualificació.

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

29. Ajuts especials

Quan el treballador, amb una antiguitat mínima d'un any en l'empresa, tengui a càrrec seu un fill en 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 abonarà un ajut anual de 700€, i en els casos de discapacitat igual o superior al 65% l'empresa abonarà un ajut anual de 1.100€.

30. Ajuts d'escolaritat

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

L'abonament es farà prèvia presentació del certificat de matriculació corresponent. En cas de treballar en l'empresa ambdós cònjuges la cobrarà qui el tengui inscrit en la Seguretat Social.

Quantitat anual per fill: 230,50€.

S'abonarà en la nòmina de setembre.

S'amplia la prestació econòmica establerta per a ajut escolar a tots els productors que, comptant amb un any d'antiguitat en l'empresa, justifiquin estudis en un centre oficial. La quantitat anual serà de 230,50€ pagables en la nòmina de setembre, amb justificant previ de matrícules i assistència.

31. Nupcialitat

S'estableix un premi de nupcialitat, prèvia justificació de matrimoni o inscripció en un registre oficial de parelles de fet, de 168,61€.

32. Natalitat

S'estableix un premi de natalitat, prèvia justificació de 168,61€.



33. Antiguitat

Es reconeix el dret a la percepció de quadriennis en concepte d'antiguitat fins a un màxim de cinc; s'estableixen 39,98€ per quadrienni, abonable des del mes següent en què es compleixi.

34. Vacacions

Els treballadors compresos en l'àmbit d'aquest Conveni gaudiran d'un total de 22 dies feiners de vacances anuals retribuïdes (s'entén a aquest efecte la jornada laboral de dilluns a divendres, i en el supòsit que en alguna obra es treballi de dilluns a dissabte la comissió mixta decidirà sobre això). En tot cas es respectarà 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 podran fraccionar.

Les vacances hauran de ser gaudides per tot el personal.

35. Recuperació de festes

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

36. Festes pagades

Totes les festes seran abonades a raó del salari Conveni.

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

De la mateixa manera s'abonaran el Dijous Sant, el Divendres Sant i el Dilluns de Pasqua, si tinguessin la consideració de dies festius, i les festes locals pagades on es presta el servei en aquell moment.

37. Revisions mèdiques

L'empresa, a través dels serveis de seguretat i higiene i metge coordinador, durà 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 s'estarà al dispostat per l'àrea de medicina del treball del servei de prevenció i per la normativa de prevenció de riscos laborals. Aquestes revisions seran obligatòries per a tot el personal i, en cas de negativa, l'empresa aplicarà les disposicions vigents.

L'empresa adoptarà les mesures necessàries previstes en la normativa de prevenció de riscos laborals.

38. Rentat roba de treball

Anirà a càrrec de l'empresa el rentat de roba de tot el personal de la plantilla que realitzi treballs amb exposició a productes i substàncies que per les seves característiques tòxiques no puguin sortir del centre de treball, previ informe del responsable del departament de seguretat i higiene de l'empresa.

39. Garanties sindicals

Correcte compliment de l'article 64 de l'ET, que regula les competències del Comitè d'Empresa.

El crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a cadascun dels membres del Comitè d'Empresa serà el que marqui la legislació en cada moment. No obstant, a cada centre de treball s'estableix la possibilitat de repartir les hores totals que corresponguin 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 dels delegats de personal no podrà 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, 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 de la propietat l'autorització perquè els membres esmentats puguin dur a terme l'exercici de les seves funcions, dins dels límits del crèdit horari a què fa referència aquest





article.

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

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

40. Baixes per malaltia

L'empresa abonarà en els casos de baixa per malaltia el subsidi per IT en una quantia del 100% del salari de taules els quatre primers dies per 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 garantirà als treballadors, amb una antiguitat en l'empresa de tres o més anys, el 100% del salari de Conveni, concretament els conceptes salarials reflectits en l'annex I, plus tòxic, penós i perillós, antiguitat i plus transport en el seu cas, a partir del dotzè dia de baixa, sempre que el treballador/a romanguí d'alta en l'empresa.

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

42. Comissió mixta de vigilància d'aquest Conveni

Per a la vigilància i compliment del que s'acordi en el Conveni es constituirà una comissió mixta, integrada per tres representants del Comitè i tres de la direcció.

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

Les decisions es prendran per majoria dels integrants de la Comissió, els membres de la qual podran delegar el seu vot en qualsevol dels altres membres 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 se sotmetran al que decideixin els jutjats i tribunals competents.

Les funcions específiques de la Comissió Mixta seran les següents:

- La interpretació autèntica del Conveni.
- Mediació de les qüestions o problemes sotmesos a la seva consideració per ambdues parts o en els supòsits previstos concretament en aquest text.
- Vigilar el compliment del pactat.

43. Dret supletori

En tot el no previst en aquest Conveni regirà 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 Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB) per a la resolució de conflictes laborals d'indole col·lectiu o plural que es poguessin produir, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències del TAMIB, com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial als efectes establerts en els articles 63 i 156 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, incloses aquelles discrepàncies que poguessin sorgir per a la no aplicació de les condicions de treball que estableix l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors.

Seràn també objecte de submissió específica als procediments de conciliació, mediació i en el seu cas arbitratge de les comissions tècniques del TAMIB qualsevol suposat derivat de violència de gènere, igual que les discrepàncies i conflictes que es produeixin en matèria de prevenció de riscos laborals i salut laboral.

45. Pla d'igualtat

S'incorpora com a annex V al IV 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.



46. Protocol d'assetjament laboral

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

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

GRUP PROFESSIONAL	CATEGORIA	2017
		SALARI BASE
		Mes (12)
GRUP 5	OFICIAL 1a	1.210,97 €
GRUP 5	OFICIAL 2a	1.126,69 €
GRUP 6	OFICIAL 3a	1.013,59 €
GRUP 6	ESPECIALISTA	1.002,93 €
GRUP 7	PEÓ	985,85 €
PLUS TRANSPORT		76,82 €

Gratificacions extraordinàries

(Grat. juny i Nadal)

GRUP PROFESSIONAL	CATEGORIA	2017
		IMPORT
GRUP 5	OFICIAL 1a	1.211,35 €
GRUP 5	OFICIAL 2a	1.126,74 €
GRUP 6	OFICIAL 3a	1.013,24 €
GRUP 6	ESPECIALISTA	1.002,93 €
GRUP 7	PEÓ	985,39 €

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

ANNEX II
Taules de salaris anuals per tots els conceptes per a 2017

Grup	Categories	Salari
1	ENGINYER I LLICENCIAT	25.947,82 €
2	PÈRITS, ENGINYERS TÈCNICS, TÈCNIC FACUL. MINES I TNT	25.754,50 €
2	PRACTICANT I ATS	16.620,63 €
3	CAPS 1a ADMINISTRATIUS	21.126,81 €
3	CAPS DE TALLER	25.674,48 €





3	CAPS ORGANITZ. 1a DELINEANT I DIBUIXANT PROJECTISTA	19.735,06 €
3	CAP LABORATORI	17.314,18 €
3	CAP 2a ADMINISTRATIU I ORGANITZACIÓ	19.239,96 €
3	CAP DE SECCIÓ LABORATORI	16.138,96 €
3	MESTRE TALLER CONTRAMESTRE	25.277,50 €
4	DELINEANT TÈCNIC ORGANITZACIÓ 1a	17.651,77 €
4	ENCARREGAT	23.013,32 €
5	OFICIAL 1a ADMINISTRATIU	17.524,68 €
5	DELINEANT TÈCNIC ORGANITZACIÓ I ADMINISTRATIU 2a	16.080,86 €
5	XOFER CAMIÓ	18.204,18 €
5	OFICIAL 1a CAP EQUIP	21.526,19 €
6	TELEFONISTA	14.355,53 €
6	AUXILIAR ADMINISTRATIU I LABORAT. CALCADOR	14.355,53 €
6	REPRODUCTOR PLANS	14.355,63 €
6	XOFER TURISME, MAGATZEMISTA I CONSERGE	18.132,92 €
6	LLISTER	16.198,77 €
7	ASPIRANT	9.906,40 €
7	PORTER, ORDENANÇA I VIGILANT	16.065,22 €
7	AJUDANT I APRENT	9.906,40 €

ANNEX III
Taula d'hores extraordinàries
Any 2017

GRUPS PROFESSIONALS	CATEGORIES	Primeres	Segones
GRUP 3	CONTRAMESTRE	16,69 €	19,06 €
GRUP 4	ENCARREGAT	16,15 €	18,18 €
GRUP 5	CAP D'EQUIP	15,09 €	16,65 €
GRUP 5	OFICIAL 1a	14,69 €	16,40 €
GRUP 5	OFICIAL 2a	14,01 €	14,80 €
GRUP 6	OFICIAL 3a	13,52 €	13,76 €
GRUP 6	ESPECIALISTA	13,52 €	13,76 €
GRUP 7	PEÓ	12,88 €	13,38 €

Personal administratiu i tècnic d'oficines i obres

GRUPS PROFESSIONALS	CATEGORIES	Primeres	Segones
GRUP 3	DELINEANT I DIBUIXANT PROJECTISTA	16,19 €	16,46 €
GRUP 4	DELINEANT 1a	14,45 €	14,73 €
GRUP 5	OFICIAL ADM. 1ª	14,45 €	14,73 €

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2018/137/1020468





GRUP 5	OFICIAL ADM. 2a i DELINEANT 2a	13,84 €	14,12 €
GRUP 6	AUX. ADM. RESP. PLÀNOLS I CALQUISTA	12,16 €	12,89 €
GRUP 7	ASPIRANT ADM.	8,91 €	9,56 €

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

21. VALORS ECONÒMICS DELS COBRETURNS			
Dia feiner:		13,43	€
Dia festiu:		53,93	€
Per dissabte i diumenge:		121,06	€
Corretorn setmanal (7 dies):		153,64	€
22. PLUS DE TORNOS		1,20	€
23. PLUS DE NOCTURNITAT		1,20	€
24. DIETES	Import diari dieta completa	34,02	€
	Suplement 30 primers dies dieta completa	11,34	€
	Import mitja dieta	11,00	€
25. DESPLAÇAMENTS		0,30	€/km
26. PLUS TRANSPORT		76,82	€/mes
27. PLUS INDUSTRIAL		101,01	€/mes
29. AJUTS ESPECIALS	Del 33% al 65%	700	€
	> 65%	1.100	€
30. AJUTS D'ESCOLARITAT		230,50	€
31. NUPCIALITAT		168,61	€
32. NATALITAT		168,61	€
33. ANTIGUITAT		39,98	€

ANNEX V**Pla d'igualtat. Article 45 del IV 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.

Per a això, s'estableixen una sèrie de mesures i accions acordades entre les parts, estructurades per àrees temàtiques d'actuació, sota la perspectiva comuna d'un conjunt d'objectius bàsics, tals com:

- Assegurar el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i així garantir en l'àmbit laboral les mateixes oportunitats d'ingrés i desenvolupament professional a tots els nivells.
- Promoure i millorar les possibilitats d'accés de la dona a qualsevol lloc i així contribuir a reduir desigualtats i desequilibris que, encara tenint un origen històric, cultural, social o familiar, es poguessin donar 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 desequilibris laborals que existeixin entre dones i homes.
- Prevenir la discriminació laboral per raó de sexe.
- Reforçar la responsabilitat social de l'empresa per millorar la qualitat de vida dels empleats i empleades, així com a fomentar el principi d'igualtat d'oportunitats.
- Excloure qualsevol mesura que pogués perjudicar la conciliació de la vida laboral amb la vida familiar i personal de les treballadores i treballadors.

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

Igualment, es podran establir accions diferents a les aquí pactades en aquells centres de treball en els quals pogués ser necessari.

2. ÀREES D'ACTUACIÓ

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

A. Accions a 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: de cara a aconseguir aquest objectiu es proposen les accions següents:

- L'empresa vetllarà perquè les ofertes d'ocupació no es dirigeixin a un o altre sexe, el que implica assegurar la no utilització del llenguatge o imatges sexistes que puguin donar lloc a interpretar que l'oferta es dirigeix a un sexe concret. En conseqüència:
- Els anuncis (I) faran referència a ambdós sexes, (II) s'utilitzarà el masculí plural, indicant al final del mateix els termes "interessats/des dirigir-se a...", i (III) el mateix passarà quan el terme fet servir sigui neutre.
- Amb caràcter semestral, es realitzarà 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 tals com estat civil, data de matrimoni, nombre de fills/es, etc.
- Eliminar qualsevol comentari sexista o 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 als processos de selecció encarregats per aquesta empresa.

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

Accions: de cara a aconseguir aquest objectiu es proposa el desenvolupament de les accions següents:

- Realitzar 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 un equilibri més gran i una millor equiparació de sexes 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 es mantindran, respecte a les ofertes d'ocupació, canals de difusió que possibilitin que la informació arribi per igual a homes i dones, especialment respecte als llocs més qualificats i a la contractació indefinida, mantenint-se l'ús d'imatges no estereotipades i un llenguatge no sexista.
- Reforçar els contactes amb centres educatius i universitaris per identificar el talent, posant èmfasi que s'està obert al col·lectiu femení, actualment menys representat.
- Ampliar les fonts de reclutament i els canals de comunicació.



B. Accions a adoptar en matèria de salari

Objectiu: garantir que el salari dels treballadors/es es determini en funció de la responsabilitat, així com de les aptituds / habilitats / assoliments professionals de cada treballador/a en particular, justificant les diferències que puguin existir de forma objectiva.

Accions: de cara a aconseguir aquest objectiu es proposa la posada en marxa de les accions següents:

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

C) Accions a adoptar en matèria de formació

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

Accions: de cara a aconseguir aquest objectiu es proposa l'execució de les accions següents:

- Assegurar que tots els empleats/des de l'empresa puguin participar, amb independència de que el seu contracte estigui suspès, o reduïda la seva jornada laboral, per tenir cura de fills/es o familiars, en la realització de cursos de formació. Amb aquest motiu s'adquireix el ferm compromís d'assegurar que tals persones tinguin coneixement que en poden accedir.
- Potenciar accions formatives amb horari flexible.
- Mantenir el lloc a exercir i el grau de responsabilitat com els criteris més rellevants a l'hora de decidir quins empleats/des han de rebre els diferents cursos de formació.
- Formar tots els treballadors/res, i molt especialment al personal directiu i als comandaments mitjançant campanyes de sensibilització, informació i formació en matèria d'igualtat, explicant tots els drets i oportunitats que ofereix el marc legal actual i insistint que aquests poden ser utilitzats indistintament per homes i dones.

Aquest compromís es tradueix en:

- Realitzar una campanya de comunicació interna sobre el Pla d'igualtat, així com sobre els conceptes d'igualtat d'oportunitats i no discriminació.
- Estendre la pràctica del llenguatge neutre, no sexista, en les comunicacions, imatges i documents, tant externs com interns.

D) Accions a adoptar en matèria de jornada i temps de treball

Objectiu: que tots els empleats/des 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: de cara a aconseguir aquest objectiu es proposen les accions següents:

- Garantir que el permís de paternitat sigui gaudit pel progenitor que correspongui, a través de l'exercici dels drets legalment establerts.

E) Accions a 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 a cobrir.

En aquest sentit, es persegueix garantir l'objectivitat i no discriminació en la promoció d'ascensos, eliminant qualsevol barrera que pogués dificultar la promoció professional de la dona en l'empresa i potenciant la presència femenina en llocs de responsabilitat.

Accions: de cara a aconseguir aquest objectiu es proposen les accions següents:

- Mantenir criteris objectius, bàsicament de 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, dirigida a les persones responsables de proposar candidats/tes i avaluar possibilitats de promoció, a fi de garantir que es fa la tasca de manera objectiva, sense estereotips de gènere que poguessin condicionar les eleccions i avaluacions de les candidatures.



- Assegurar la transparència i objectivitat en els processos de promoció, de manera que aquests es basin en la idoneïtat i capacitat dels candidats/tes en un marc d'igualtat d'oportunitats.
- Garantir que els treballadors/es que hagin estat en situació d'excedència per tenir cura de fills/es o de familiars puguin participar en promocions i ascensos.

F) Accions a 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: de cara a aconseguir aquest objectiu, es proposen les accions següents:

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

G) Accions a 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: de cara 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 adoptar les mesures pertinents per protegir la seva salut.

H) Accions a adoptar en matèria de violència del gènere

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

Accions: de cara 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 venia prestant serveis, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència integral, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball d'igual o similar categoria, 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 sis mesos, durant els quals l'empresa tindrà 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, per facilitar l'accés al torn o horari que la víctima consideri que millor s'adapta a les seves necessitats de protecció i organització personal i familiar, durant el període de temps necessari per normalitzar la seva situació.
- No es consideraran 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 de les incidències esmentades 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 en ell es contenen, a la regulació que n'hi ha en altres acords anteriors, operant la compensació i absorció amb qualssevol altres millores que legalment o convencionalment es podrien introduir.

ANNEX VI

Protocol d'assetjament. Article 46 del IV 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 d'assetjament en el treball és inacceptable.
- Que l'assetjament 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 de que les conductes d'assetjament perjudiquen i repercuteixen en tot el personal i no només en els directament afectats, es comprometen a prevenir els comportaments constitutius d'assetjament i afrontar les denúncies que es puguin produir 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/da, tret que sigui estrictament necessari.
- Que l'assetjament i les falses denúncies d'assetjament 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 estarà 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 d'aquells fets que, segons el seu parer, constitueixen una situació d'assetjament moral, sexual, per raó de sexe o de tracte discriminatori, no podrà ocasionar tracte advers.
- Divulgació del Protocol contra l'assetjament: La direcció de l'empresa es compromet a que tots els treballadors/es coneguin l'existència d'aquest Protocol i codi d'actuació. A tal efecte, la seva entrada en vigor s'anunciarà per correu electrònic i, així mateix, estarà disponible a la intranet de l'empresa.

Igualment, es remetrà 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 indesitjables que puguin ser constitutius d'assetjament laboral o sexual. En qualsevol cas, és responsabilitat de cada persona, amb independència del seu lloc i categoria professional, l'adopció d'actituds i comportaments que evitin qualsevol situació d'assetjament, denunciant, alhora, qualsevol situació d'aquesta naturalesa que es pugui produir.

S'adoptaran mesures especials de divulgació respecte als treballadors/es que estiguin treballant a les obres.

La direcció de personal promourà la utilització del procediment d'actuació entre els treballadors/es.

3. DEFINICIONS

a. Assetjament moral: és tota conducta, pràctica o comportament, realitzada de forma sistemàtica o recurrent en el si d'una relació de treball, que suposi directa o indirectament un menyscapse o atemptat contra la dignitat del treballador, a qui 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 en afectar negativament a l'entorn laboral.

Existeixen tres tipus d'assetjament moral:

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

b. Assetjament per raó de sexe o assetjament sexual: és qualsevol comportament verbal, no verbal o físic dirigit contra una persona per raó de sexe, que es doni amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Quan l'assetjament esmentat sigui d'indole sexual es considerarà assetjament sexual.

4. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

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

La denúncia es podrà 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, podrà presentar denúncia la representació legal dels treballadors i qualsevol que tenguí coneixement de l'existència de situacions d'aquesta naturalesa. En aquest cas, la denúncia s'haurà 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 assetjament, en cas de ser aquesta diferent a la persona denunciant.
 - Descripció dels fets, amb indicació de dates i altres circumstàncies rellevants.
 - Identificació de la o les persones que presumptament cometen l'assetjament.
2. Recursos humans acusarà immediatament rebut de la denúncia esmentada i li donarà trasllat a les persones que hagin d'instruir l'oportú expedient (d'ara endavant, equip instructor).
3. L'equip instructor tindrà un primer contacte amb la persona denunciant en el termini màxim de cinc dies laborals següents a la seva recepció.

En aquest primer contacte l'equip instructor i la persona denunciant realitzaran una anàlisi conjunta sobre els fets denunciats, després de la qual cosa la persona denunciant es ratificarà o no en la denúncia.

Si la persona denunciant és diferent a la persona que presumptament està patint una situació d'assetjament s'incorporarà en aquest primer contacte per analitzar els fets.

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

Una vegada ratificada la denúncia, l'equip instructor:

- Obtindrà per escrit el consentiment exprés de la persona afectada per tenir accés a la informació que sigui precisa.
- La informació esmentada 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. Intervenint 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 de fer de mediador en el procés, a través de consells i propostes pràctiques de solució a ambdues parts. L'equip decidirà si és convenient o no celebrar 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 de mediació tindran una durada màxima de deu dies laborals, que es podran ampliar per l'equip instructor en casos excepcionals.

c. Intervenció formal

1. Inici

- La intervenció formal s'iniciarà quan a través de la mediació no s'hagi arribat a cap acord entre les parts.

2. Actuacions

- L'equip instructor valorarà novament la necessitat de prendre mesures cautelars.
- Determinarà les persones que seran entrevistades.
- Durant les entrevistes:
 - o Obtindrà per escrit el consentiment exprés de les persones entrevistades per tenir accés a la informació que sigui necessària.
 - o La informació esmentada es tractarà amb caràcter reservat i serà confidencial.
 - o S'oferirà als entrevistats la possibilitat de que, si ho desitgen, la representació legal dels treballadors sigui present durant l'entrevista.
- Es redactaran actes de totes les reunions i entrevistes que se celebrin per garantir confidencialitat total. Hauran d'estar signades pels intervinents i aquestes quedaran en poder de l'equip instructor.





- Determinaran les proves que s'hagin de practicar.

L'equip instructor informará del procediment que se seguirà a les parts directament implicades.

Aquest procés tindrà una durada màxima de 15 dies laborals i l'equip instructor el podrà ampliar en casos excepcionals.

3. Resolució

Una vegada finalitzada la instrucció, l'equip instructor, en un termini de cinc dies laborals, redactarà un informe final de conclusions que serà presentat a la direcció de relacions laborals i a la direcció del departament de RRHH, en el qual es proposaran les mesures a adoptar.

Recursos Humans proposarà a la direcció de l'entitat les actuacions que siguin procedents i informará les parts implicades de les conclusions de l'informe, així com de la proposta de solució. De les conclusions es donarà trasllat a la representació legal dels treballadors quan aquesta hagi conegut del procés.

L'empresa adoptarà les mesures correctives que estimi oportunes, que consistiran en:

- Mesures disciplinàries a la persona assetjadora 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 hagués incorregut en una conducta tipificada com d'assetjament moral, sexual, per raó de sexe o de tracte discriminatori.

Així mateix, en cas de demostrar que una queixa, per part d'un empleat/da que manifesta ésser assetjat/da, és maliciosa i falsa, es podrà imposar a l'empleat/da que l'hagués realitzat 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, es podran adoptar les mesures disciplinàries que es considerin oportunes, sense perjudici de les accions civils i penals que, a més, puguin ser pertinents en cada cas.

