

## Secció III. Altres disposicions i actes administratius

### ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

**1928**

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

#### Antecedents

1. El 24 de juliol de 2019, 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 20 d'agost de 2019, 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 persona interessada.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de 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, 18 de febrer de 2020

#### La directora general de Treball i Salut Laboral

Virginia Abraham Orte

Per delegació del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball  
(BOIB 97/2019)



## V Conveni col·lectiu de Mallorca per a l'empresa Manteniment i Muntatges Industrials, SA

### Capítol I

#### Àmbit, vigència, durada, absorció i compensació

##### Article preliminar

Aquest Conveni se subscriu entre la representació dels Treballadors de Mallorca, (senyor Joan Coll Sampol, senyor Andreu Company Pol, senyor Gabriel Guardiola Rosselló, senyor Miquel Nadal Gost Ramis, senyor Pedro Pons Pons i senyor Pere Ramis Cantallops) i la representació de l'empresa (senyora María Luisa Arriaza González, senyor Carlos López de las Heras, senyora Teresa Martín Quiles, senyor Rafael Monsalve Carcelén i senyor Francesc Suils Fuentes) per la qual cosa aquest Conveni té eficàcia general en l'àmbit de la seva aplicació.

##### 1. Àmbit territorial

Aquest Conveni col·lectiu afecta exclusivament els centres de treball radicats a Mallorca en què desenvolupi la seva activitat l'empresa Manteniment i Muntatges Industrials, SA.

##### 2. Vigència i durada

L'entrada en vigor d'aquest Conveni col·lectiu és a partir de l'1 de gener de 2019 i la durada és fins al 31 de desembre de 2020.

##### 3. Àmbit personal

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

##### 4. Denúncia i revisió

La denúncia amb la qual es proposa la revisió d'aquest Conveni col·lectiu ha de fer-se, amb una antelació mínima de tres mesos a la data del venciment, davant els organismes que la Llei estableixi i el Conveni queda automàticament prorrogat pel termini d'un any, si no hi ha denúncia expressa d'alguna de les parts.

De produir-se la denúncia per alguna de les parts, aquestes es reuniran durant la segona quinzena de desembre de 2020 per presentar la Comissió Negociadora, lliurar el projecte de plataformes i estudiar el calendari de negociacions.

##### 5. Absorció i compensació

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

Els beneficis provinents d'aquest Conveni s'han d'aplicar proporcionalment al temps de permanència efectiva al servei de l'empresa, excepte en els supòsits en què s'especifiqui el contrari.

### Capítol II

##### 6. Modificacions de condicions

Qualsevol d'ambdues parts pot demanar la revisió d'aquest Conveni col·lectiu durant la vigència o la 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 si la totalitat de les noves condicions, valorades i estimades en conjunt en còmput anual, és superior a la totalitat de les establertes en aquest Conveni col·lectiu.

##### 7. Condició més beneficiosa

Qualsevol condició general o parcial més beneficiosa que qualsevol treballador o treballadora tengui en el moment de la signatura del Conveni ha de ser respectada i augmentada segons Conveni, excepte 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, es crea la Comissió Paritària, formada per dos membres de la Direcció i dos del Comitè d'Empresa, i les seccions sindicals, que s'han de reunir trimestralment per abordar els problemes organitzatius que puguin sorgir.

Ha de ser política comuna dels treballadors, el Comitè d'Empresa i la Direcció el manteniment d'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, d'acord amb el que disposi la legislació vigent en matèria de contractació.

El personal amb discapacitat reconeguda ha de tenir 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 tots els casos 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 d'estar al que es disposa en 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 allò previst en l'article 15.1.a de l'Estatut dels treballadors, s'ha d'estar al que es disposa en 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 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 sigui escaient, l'empresa ha de valorar el fet de pertànyer a l'empresa mateixa; sempre que sigui possible, ha de donar publicitat d'aquesta necessitat, i s'han d'efectuar les proves per als ascensos pertinents, que prèviament han d'haver 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 i les treballadores 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 l'elaboració d'aquestes 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 o amb experiència consolidada en l'exercici del seu sector professional.

Comprèn les categories següents:

- Enginyer o enginyera.
- Llicenciat o llicenciada.

##### Grup professional 2

**Criteris generals:** són treballadors i treballadores 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.

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:

- Perit o perita.
- Tècnic titulat o tècnica titulada/enginyer tècnic o enginyera tècnica/ facultatiu o facultativa de mines i TNT.
- Practicant i ATS.

### Grup professional 3

**Criteris generals:** són aquells treballadors i treballadores que, amb responsabilitat de comandament o sense, 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 en el procés. Realitzen funcions que suposen la integració, la coordinació i la 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 o amb experiència dilatada en el lloc de feina.

Comprèn les categories següents:

- Cap de taller.
- Contramestre o contramestra.
- Cap d'organització 1a.
- Cap d'organització 2a.
- Delineant/dibuixant projectista.
- Cap de 1a administratiu o administrativa.
- Cap de 2a administratiu o administrativa.
- Cap de laboratori.
- Mestre o mestra de taller.
- Cap de secció de laboratori.

### Grup professional 4

**Criteris generals:** aquells treballadors o treballadores que realitzen tasques d'execució autònoma que exigeixen habitualment iniciativa i raonament dels treballadors i treballadores encarregats d'executar-les, que comporten, sota supervisió, la responsabilitat d'aquestes.

**Formació:** batxillerat, BUP o equivalent, o tècnic o tècnica especialista (mòduls de nivell 3), complementada amb formació en el lloc de feina o coneixements adquirits en l'acompliment de la professió.

Comprèn les categories següents:

- Delineant tècnic o tècnica d'organització 1a.
- Encarregat o encarregada.

### Grup professional 5

**Criteris generals:** tasques que s'executen sota dependència de comandaments o de professionals de més alta qualificació en 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 o tècnica auxiliar (mòduls de nivell 2) amb formació específica en el lloc de feina o coneixements adquirits en l'acompliment de la professió.

Comprèn les categories següents:

- Oficial o oficiala 1a administratiu o administrativa.
- Oficial o oficiala 2a administratiu o administrativa.
- Oficial o oficiala 1a cap d'equip.
- Oficial o oficiala 1a.



- Oficial o oficiala 2a.
- Delineant tècnic o tècnica d'organització 2a.
- xofer o xofera de 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 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 o tècnica auxiliar (mòdul de nivell 2), així com coneixements adquirits en l'acompliment de la professió.

Comprèn les categories següents:

- Calcador o calcadora.
- Auxiliar de laboratori.
- Reproductor o reproductora de plànols.
- Auxiliar administratiu o administrativa.
- Oficial/oficiala 3a.
- Especialista.
- Telefonista.
- Xofer o xofera de turisme.
- Magatzemer o magatzemera.
- Conserge.
- Llister o llistera.

#### Grup professional 7

**Criteris generals:** estan inclosos aquells treballadors o treballadores que realitzin tasques que s'executin segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència, que requereixen preferentment esforç físic o atenció i que no necessiten de 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 o portera.
- Marmitó o marmitona.
- Aprenent o aprenenta.

#### 11. Jornada i horari

La jornada anual ha de ser de 1.750 hores per a 2019 i 2020, distribuïdes en el total de jornades laborals, tant a jornada continuada com partida.

L'empresa ha d'establir els horaris de treball més convenients, si pot ser, de dilluns a divendres, però és lliure de disposar-los, d'acord amb l'Estatut dels treballadors, de la manera que consideri millor per al servei, com a única responsable d'aquest.

Quant a la jornada irregular, s'ha d'aplicar el que estableix la legislació vigent en el moment de l'establiment de la jornada.

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

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

## 12. Serveis especials

Atès el caràcter d'empresa de serveis que implica donar aquests serveis durant les 24 hores del dia, el servei es pot efectuar sota la forma de torn, reguardes, etc., com més endavant s'especifica.

## 13. Règim de tornos

L'empresa pot establir un règim de tornos, si així ho requereixen les necessitats del servei, d'acord amb la legislació vigent.

En els supòsits de treball a torn o torn rotatiu regular, el règim de rotació, així com la plantilla de substitucions per absentsismes, s'ha de regir d'acord mutu entre l'empresa i els treballadors o treballadores 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 cinquè torn.

## 14. Corretorns

La modalitat de corretorns consisteix que el productor designat (que no fa tornos habitualment) 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 tornos, els corretorns s'han de regular de la manera següent:

1. L'empresa ha de formar aquest servei amb el personal voluntari d'aquest, amb llista anual rotativa prèvia.
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, siguin voluntàries o no, aquestes han de ser rotatives i mensuals.
4. L'abonament de corretorns s'ha de percebre durant un màxim de set dies i a partir d'aquest moment s'ha de deixar de percebre.
5. Qualsevol persona que faci tornos a qui, al final de la seva jornada laboral, no li hagi arribat el relleu ha d'esperar tres hores perquè, en aquest termini, l'empresa localitzi el corretorns corresponent.

## 15. Hores extraordinàries

No s'ha de tenir 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 d'abonar-les com si es tractàs d'hores extraordinàries.

Les hores extraordinàries s'han de canviar per hores de descans i s'ha de regularitzar per trimestres el descans que s'ha de fer. Els descansos compensatoris s'han de fer sempre a petició del treballador o treballadora qui mensualment ha de manifestar el desig i la conformitat d'acollir-se a aquest descans, el qual s'ha de concedir dins el trimestre següent al mes en què s'hagin realitzat les hores complementàries, però 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 o treballadora 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 que correspongui a 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 ja abans indicada, sempre que justifiqui al responsable d'obra que continua en aquesta situació de desplaçat.

De convenir a la persona interessada realitzar els descansos compensatoris a la localitat de residència habitual afecta a la seva delegació, ha de deixar de percebre els esmentats complements de desplaçat.

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

S'han d'abonar conforme a l'import corresponent a HORES EXTRES TIPUS 1 aquelles dues primeres hores extraordinàries que es realitzin en dia laborable.

S'han d'abonar conforme a l'import corresponent a HORES EXTRES TIPUS 2 la resta d'hores extraordinàries que es realitzin en dia laborable i la totalitat d'aquelles efectuades en dia festiu o no laborable.

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

#### **16. Festes**

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

Per a qualsevol altra festa no especificada en l'esmentat calendari, si escau, s'ha d'estudiar un sistema de recuperació de la festa, tan aviat com se'n tengui coneixement. Si en el termini de quinze dies des que va tenir coneixement l'empresa aquesta no ha confeccionat el sistema de recuperació, aquest serà 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 pot establir-lo i en tot cas pot determinar el rendiment normal corresponent a cada lloc de treball fixant a aquest efecte la quantitat i qualitat de la labor per efectuar, així com les restants condicions mínimes exigibles, sense que no fer-ho signifiqui renúncia a aquest dret ni pugui interpretar-se així.

Amb caràcter general, 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 han de ser objecte d'examen conjunt de l'empresa i la Comissió Paritària establerta en l'article 8 i, si persisteix el desacord, s'ha d'estar al que disposi l'autoritat competent.

#### **18. Descansos pagats**

Si, per motius de treballs justificats, s'exigeix la prolongació de la jornada de treball, s'ha de tenir dret a una jornada de descans pagat, si la prolongació és de cinc hores.

Quan aquesta circumstància sigui en vespre de festiu, divendres o dissabte, s'ha d'abonar a preu normal o s'ha de descansar el dia laborable següent.

### **Capítol IV** **Règim econòmic**

#### **19. Remuneracions**

1. Els conceptes econòmics per a l'any 2019 són els establerts en els annexos 1, 2, 3 i 4, els quals han estat incrementats respecte als de 2018 en un 1,9 % amb efectes de l'1 de gener de 2019.

En el cas que l'índex de freqüència general d'accidents anual de Balears ( $IFG = \frac{\text{nombre total d'accidents}}{\text{hores treballades}} * 1.000.000$ ) sigui inferior a 35, els conceptes salarials establerts en el IV Conveni col·lectiu corresponents a l'any 2018 s'han de revisar en un 0,20 % addicional, amb efectes de l'1 de gener de 2020, sense endarreriments.

En el cas que l'índex de gravetat d'accidents anual de Balears ( $IG = \frac{\text{jornades perdudes}}{\text{hores treballades}} * 1.000$ ) sigui inferior a 0,25, els conceptes salarials establerts en el IV Conveni col·lectiu corresponents a l'any 2018 s'han de revisar en un 0,20 % addicional, amb efectes de l'1 de gener de 2020, sense endarreriments.

2. Per a l'any 2020, els conceptes econòmics definitius establerts en el V Conveni col·lectiu corresponents a l'any 2019 s'han d'incrementar en un 1,9 %.

En el cas que l'índex de freqüència general d'accidents anual de Balears ( $IFG = \frac{\text{nombre total d'accidents}}{\text{hores treballades}} * 1.000.000$ ) sigui inferior a 35, els conceptes salarials establerts en el V Conveni col·lectiu corresponents a l'any 2019 s'han de revisar en un 0,20 % addicional, amb efectes de l'1 de gener de 2021, sense endarreriments.

En el cas que l'índex de gravetat d'accidents anual de Balears ( $IG = \frac{\text{jornades perdudes}}{\text{hores treballades}} * 1.000$ ) sigui inferior a 0,25, els conceptes salarials establerts en el V Conveni col·lectiu corresponents a l'any 2019 s'han de revisar en un 0,20 % addicional, amb efectes de l'1 de gener de 2021, sense endarreriments.

Els increments acordats en els apartats 1 i 2 d'aquest article no són aplicables a l'import contingut en l'article 25 d'aquest Conveni, el qual s'ha pactat per a tota la vigència del Conveni.



## 20. Gratificacions extraordinàries

Per al personal obrer regeixen les quantitats que figuren en l'annex 1.

## 21. Valors econòmics dels correterns

Dia laborable: 13,92 €.

Dia festiu: 55,91 €.

Per dissabte i diumenge: 125,52 €.

Correterns setmanal (7 dies): 159,30 €.

## 22. Plus de torns

Increment sobre el valor de l'hora normal treballada: 1,24 €.

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.

## 23. Plus de nocturnitat

Increment sobre el valor de l'hora normal treballada: 1,24 €.

## 24. Dietes

Import diari de la dieta completa: 35,27 €.

Suplement per als trenta primers dies de la dieta completa: 11,76 €.

Import de mitja dieta: 11,41 €.

Si s'excedeix dels límits establerts per la legislació vigent, les dietes i mitges dietes, sense perdre la condició de dietes i mitges dietes, estan sotmeses a retenció d'IRPF i cotització a la Seguretat Social.

## 25. Desplaçaments

Per la utilització del vehicle propi en servei de l'empresa i autoritzat per aquesta, s'han de percebre, durant la vigència d'aquest Conveni: 0,35. - € per km.

## 26. Plus de transport

En els casos en què es percebi el plus de transport, la consideració d'aquest plus, a l'efecte de la Seguretat Social, ha de ser conforme al 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 donada pel Reial decret 637/2014, de 25 de juliol (BOE 26/7/2014).

## 27. Plus industrial

A partir de la signatura, registre i publicació del IV Conveni, el plus tòxic, penós i perillós va passar a denominar-se plus industrial.

El treballador o treballadora ha de percebre la quantia de 104,73 € bruts mensuals.

## Capítol V Revisió i millores socials

## 28. Assegurances

El personal adscrit a aquest Conveni té dret a les cobertures d'assegurança que es detallen a continuació, si la contingència es produeix durant el període d'alta 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, qualsevol que en sigui la 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 d'aquesta, l'empresa té subscripta una pòlissa d'assegurança a càrrec seu, amb cobertura d'accidents per als riscos de mort i invalidesa, tant en la vida professional com en la privada, de tot el personal que pertany a Manteniment i Muntatges Industrials, 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 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 de 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 annex indemnitzacions a preu fet: segons barem annex a la pòlissa i d'acord amb les condicions generals i particulars de la pòlissa.

En qualsevol supòsit, per a la determinació d'invalidesa absoluta, total, parcial, malaltia professional o barem, s'ha de requerir l'expressa declaració d'aquest supòsit de la Comissió d'Avaluació d'Incapacitats o els jutjats socials, atès que, amb caràcter general, a ells competeix aquesta qualificació.

Manteniment i Muntatges Industrials, 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 pòlisses d'assegurança mateixes, per la qual cosa cap altra responsabilitat no afecta l'empresa.

### 29. Ajudes especials

Si el treballador o treballadora, amb una antiguitat mínima d'un any en l'empresa, té a càrrec seu un fill amb les circumstàncies de discapacitat física o psíquica o malaltia congènita de llarga durada que suposa una discapacitat entre el 33 % i el 65%, l'empresa ha d'abonar una ajuda anual de 725,78 € i, en els casos de discapacitat igual o superior al 65%, l'empresa ha d'abonar una ajuda anual d'1.140,52 €.

### 30. Ajudes d'escolaritat

Per als treballadors en alta en l'empresa el primer de setembre i amb un any d'antiguitat mínima, s'han de concedir, en concepte d'ajuda escolar, les quantitats anuals detallades a continuació, per cada fill des de la data de naixement fins a l'edat de 21 anys.

L'abonament s'ha de fer després de la presentació prèvia del certificat de matriculació corresponent. En cas de treballar en l'empresa tots dos cònjuges, l'ha de cobrar aquell que el tengui inscrit en la seguretat social.

Quantitat anual per fill: 238,98 €.

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

S'amplia la prestació econòmica establerta per a ajuda escolar a tots els productors que tinguin un any d'antiguitat en l'empresa i justifiquin estudis en centre oficial. La quantitat anual és de: 238,98 € pagadors en la nòmina de setembre, després del justificant previ de matrícules i assistència.

### **31. Nupcialitat**

S'estableix premi de nupcialitat, després de la justificació prèvia de matrimoni o la inscripció en un registre oficial de parelles de fet, de 174,83 €.

### **32. Natalitat**

S'estableix premi de natalitat, després de la justificació prèvia, de 174,83 €.

### **33. Antiguitat**

Es reconeix el dret a la percepció de quadriennis en concepte d'antiguitat fins a un màxim de 5, i s'estableixen 41,45 € per quadrienni, abonables des del mes següent en què es compleixi.

### **34. Vacances**

Els treballadors compresos en l'àmbit del present Conveni han de gaudir d'un total de 22 dies laborables de vacances anuals retribuïdes. (S'entén a aquests efectes la jornada laboral de dilluns a divendres. En el cas que en alguna obra es treballi de dilluns a dissabte, la Comissió Mixta decidirà sobre aquest tema). En tots els casos s'ha de respectar el nombre de dies de vacances consolidades a l'entrada en vigor d'aquest Conveni com a dret adquirit.

D'acord mutu, individualment i si les necessitats ho permeten, poden fraccionar-se.

Les vacances han de ser gaudides per tot el personal.

### **35. Recuperació de festes**

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

### **36. Festes pagades i permisos**

Totes les festes han de ser abonades a raó del salari del 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, han de percebre les hores treballades més un increment en concepte de plus del 50 %.

D'igual forma s'han d'abonar el dijous sant, divendres sant, i dilluns de pasqua, si tenen la consideració de festius, i les festes locals pagades on es presta el servei en aquell moment.

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

### **37. Revisions mèdiques**

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

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

### **38. Rentat de la roba de treball**

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

### 39. Garanties sindicals

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

El crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a cadascun dels membres del Comitè d'Empresa ha de ser el que marqui la legislació en cada moment. No obstant això, 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 d'aquells que es designin en el mateix escrit, que ha d'incloure proposta de distribució.
2. Cap membre del Comitè o delegat de personal pot disposar d'un crèdit d'hores mensuals superior a seixanta (60) hores.
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 temps suficient pels membres del Comitè que representa el centre de què es tracti, ha de gestionar davant la propietat l'autorització perquè aquests membres puguin entrar, en l'exercici de les seves funcions, en els límits del crèdit horari al qual fa referència aquest article.

Els membres del Comitè només poden dirigir-se al personal de Manteniment i Muntatges Industrials, SA.

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

### 40. 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 l'any.

### 41. 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 tres o més anys el 100 % del salari del Conveni, concretament els conceptes salarials recollits en l'annex 1, plus tòxic, penós i perillós, antiguitat i plus de transport, si escau, a partir del dia 12 de la baixa, sempre que el treballador o treballadora romangui d'alta en l'empresa.

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

### 42. Comissió Mixta de Vigilància d'aquest Conveni

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

La Comissió Mixta 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 dels pactes.

Les decisions s'han de prendre per majoria dels integrants de la Comissió, els membres de la qual poden delegar el 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.
- La mediació en les qüestions o problemes sotmesos a la seva consideració per ambdues parts o en els supòsits prevists concretament en aquest text.
- La vigilància del compliment dels pactes.

### 43. Dret supletori

En tot allò no previst en aquest Conveni regeix la legislació laboral vigent.

### 44. Resolució de conflictes

Les parts signatàries 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'índole col·lectiva o plural que puguin produir-se, 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 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 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 qualssevol supòsits derivats de violència de gènere, com també 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 5 al V Conveni col·lectiu de Mallorca per a l'empresa Manteniment i Muntatges Industrials, 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 6 al V Conveni col·lectiu de Mallorca per a l'empresa Manteniment i Muntatges Industrials, SA, el Protocol d'assetjament laboral acordat entre la representació legal dels treballadors i l'empresa.

### ANNEX 1 Condicions obres de Mallorca Manteniment i Muntatges Industrials, SA

GRUP PROFESSIONAL	CATEGORIA	2019
		SALARI BASE mes (12)
GRUP 5	OFICIAL 1a	1.255,57 €
GRUP 5	OFICIAL 2a	1.168,19 €
GRUP 6	OFICIAL 3a	1.050,93 €
GRUP 6	ESPECIALISTA	1.039,87 €
GRUP 7	PEÓ	1.022,16 €
PLUS TRANSPORTI	79,64 €	

#### Gratificacions extraordinàries

(Gratificacions de juny i Nadal)

GRUP PROFESSIONAL	CATEGORIA	2019
		IMPORT
GRUP 5	OFICIAL 1a	1.255,96 €
GRUP 5	OFICIAL 2a	1.168,25 €
GRUP 6	OFICIAL 3a	1.050,56 €
GRUP 6	ESPECIALISTA	1.039,87 €
GRUP 7	PEÓ	1.021,69 €

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

### ANNEX 2 Taules de salaris anuals per tots els conceptes 2019

Grup	Categories	Salari
1	ENGINYERS O LLICENCIATS	26.903,54 €
2	PERITS, ENGINYERS TÈCNICS, TÈCNICS FACULTATIUS DE MINES I TNT	26.703,10 €





Grup	Categories	Salari
2	PRACTICANTS I ATS	17.232,81 €
3	CAPS 1a ADMINISTRATIUS	21.904,97 €
3	CAPS DE TALLER	26.620,14 €
3	CAPS D'ORGANITZACIÓ 1a DELINEANTS I DIBUIXANTS PROJECTISTES	20.461,95 €
3	CAPS DE LABORATORI	17.951,91 €
3	CAPS 2a ADMINISTRATIUS I D'ORGANITZACIÓ	19.948,62 €
3	CAPS DE SECCIÓ DE LABORATORI	16.733,40 €
3	MESTRES DE TALLER CONTRAMESTRES	26.208,53 €
4	DELINEANTS TÈCNICS D'ORGANITZACIÓ 1a	18.301,93 €
4	ENCARREGATS	23.860,95 €
5	OFICIALS 1a ADMINISTRATIUS	18.170,15 €
5	DELINEANTS TÈCNICS D'ORGANITZACIÓ I ADMINISTRATIUS 2a	16.673,16 €
5	XOFERS DE CAMIÓ	18.874,69 €
5	OFICIALS 1a CAPS D'EQUIP	22.319,05 €
6	TELEFONISTES	14.884,28 €
6	AUXILIARS ADMINISTRATIUS I DE LABORATORI. CALCADORS	14.884,28 €
6	REPRODUCTORS DE PLÀNOLS	14.884,39 €
6	XOFERS DE TURISME, MAGATCEMERS I CONSERGES	18.800,80 €
6	LLISTERS	16.795,41 €
7	ASPIRANTS	12.600,00 €
7	PORTERS, ORDENANCES I VIGILANTS	16.656,94 €
7	MARMITONS I APRENENTS	12.600,00 €

**ANNEX 3****Taula d'hores extraordinàries**

Any 2019

GRUPS PROFESSIONALS	CATEGORIES	Primeres	Segones
GRUP 3	CONTRAMESTRE O CONTRAMESTRA	17,30 €	19,77 €
GRUP 4	ENCARREGAT O ENCARREGADA	16,75 €	18,84 €
GRUP 5	CAP D'EQUIP	15,65 €	17,26 €
GRUP 5	OFICIAL 1a	15,22 €	17,00 €
GRUP 5	OFICIAL 2a	14,52 €	15,35 €
GRUP 6	OFICIAL 3a	14,01 €	14,26 €
GRUP 6	ESPECIALISTA	14,01 €	14,26 €
GRUP 7	PEÓ	13,35 €	13,87 €

Personal administratiu i tècnic d'oficines i obres:

GRUPS PROFESSIONALS	CATEGORIES	Primeres	Segones
GRUP 3	DELINEANT I DIBUIXANT PROYECTISTA	16,79 €	17,07 €
GRUP 4	DELINEANT 1a	14,99 €	15,28 €
GRUP 5	OFICIAL administratiu o administrativa 1a	14,99 €	15,28 €
GRUP 5	OFICIAL administratiu o administrativa 2a i DELINEANT 2a	14,35 €	14,64 €





GRUP 6	AUXILIAR administratiu o administrativa REPRODUCTOR O REPRODUCTORA DE PLÀNOLS I CALCADOR O CALCADORA	12,61 €	13,36 €
GRUP 7	ASPIRANT administratiu o administrativa	9,24 €	9,91 €

**ANNEX 4****VALORS ECONÒMICS DELS CAPÍTOLS IV I V DEL V CONVENI COL·LECTIU DE MANTENIMENT I MUNTATGES INDUSTRIALS, SA**

<b>21. VALORS ECONÒMICS DELS CORRETORNS</b>			
Dia laborable:		13,92	€
Dia festiu:		55,91	€
Per dissabte i diumenge:		125,52	€
Corretorns setmanal (7 dies):		159,30	€
<b>22. PLUS DE TORNS</b>		1,24	€
<b>23. PLUS DE NOCTURNITAT</b>		1,24	€
<b>24. DIETES</b>	Import diari dieta completa	35,27	€
	Suplement trenta primers dies dieta completa	11,76	€
	Import mitja dieta	11,41	€
<b>25. DESPLAÇAMENTS</b>		0,35	€/Km
<b>26. PLUS DE TRANSPORT</b>		79,64	€/mes
<b>27. PLUS INDUSTRIAL</b>		104,73	€
<b>29. AJUDES ESPECIALS</b>	Del 33 % al 65 %	725,78	€
	>65 %	1.140,52	€
<b>30. AJUDES D'ESCOLARITAT</b>		238,98	€
<b>31. NUPCIALITAT</b>		174,83	€
<b>32. NATALITAT</b>		174,83	€
<b>33. ANTIGUITAT</b>		41,45	€

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2020/25/1054668

**ANNEX 5****Pla d'Igualtat article 45 del V Conveni col·lectiu de Mallorca per a l'empresa Manteniment i Muntatges Industrials, 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 això, s'estableixen unes mesures i accions acordades entre les parts, estructurades per àrees temàtiques d'actuació, sota la perspectiva comuna 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, tot i tenir 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 desequilibris laborals que hi ha entre dones i homes.
- Prevenir la discriminació laboral per raó de sexe.
- Reforçar la responsabilitat social de l'empresa, amb vista a millorar la qualitat de vida dels empleats i empleades, així com 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 en la data de la signatura del Pla, que es puguin produir en el futur, així com a les exigències dels convenis col·lectius aplicables.

Igualment, es poden establir accions diferents a les aquí pactades en aquells centres de treball en els quals pugui resultar 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 entre homes i dones.

A. Accions que s'han d'adoptar en matèria de selecció i contractació de personal

**Objectiu (selecció):** garantir processos de selecció transparents i objectius que permetin valorar les candidatures sobre la base de la idoneïtat professional del candidat o candidata 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 ha de vetlar perquè les ofertes d'ocupació no es dirigeixin a un o altre sexe, la qual cosa 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) han de fer referència a ambdós sexes o (II) s'ha d'utilitzar el masculí plural i indicar al final de l'anunci els termes "Interessats /interessades adreçau-vos a...", i (III) el mateix s'ha de fer quan el terme emprat sigui neutre.
- Amb caràcter semestral, s'ha de fer un mostreig representatiu amb la finalitat de comprovar el llenguatge i el 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 forma d'avaluar possibles candidats candidates.
- Eliminar dels processos de selecció preguntes sobre qüestions personals, com ara estat civil, data de matrimoni, nombre de fills o filles, etc.
- Eliminar qualsevol comentari sexista, xenòfob, sobre l'aspecte físic o qualsevol altre atemptatori contra la dignitat del candidat o candidata.
- Mantenir com a criteris de valoració del candidat o candidata 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, perquè en prenguin coneixement i l'apliquin respecte als processos de selecció encarregats per aquesta empresa.





**Objectiu (contractació):** suprimir qualsevol tipus d'obstacle que pugui haver-hi en matèria d'igualtat i garantir que el sexe del candidat o candidata no influeix a l'hora de decidir qui contractar, i 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 amb la finalitat de garantir l'objectivitat del procés i d'evitar actituds discriminatòries.
- Establir mesures que possibilitin un major equilibri i una major 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 feina.
- Amb l'objectiu de reforçar aquests compromisos, s'han de mantenir, 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, i s'ha de mantenir l'ús d'imatges no estereotipades i un llenguatge no sexista.
- Reforçar els contactes amb centres educatius i universitaris per identificar el talent, posant l'accent 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 o treballadores es determina en funció de la responsabilitat així com de les aptituds/habilitats /assoliments professionals de cada treballador o treballadora en particular i justificar les diferències que pugui haver-hi de forma objectiva.

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

- Garantir que la retribució s'estableix amb independència del gènere de la persona i està basada en funció dels llocs de treball en les aptituds/habilitats/assoliments obtinguts per cada empleat o empleada, 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, que asseguri el desenvolupament professional en l'organització i possibiliti l'accés a llocs de major responsabilitat.

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

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

Aquest compromís es tradueix a:

- 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 que s'han d'adoptar en matèria de jornada i temps de treball

**Objectiu:** que tots els empleats o empleades 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 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 tal manera que el criteri de capacitació professional sigui l'únic que determini l'adjudicació del lloc per cobrir.

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

**Accions:** de cara 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 està basada en formació i mèrits; titulació acadèmica; coneixement del lloc de feina, 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 o candidates i avaluar possibilitats de promoció, amb la finalitat de garantir que es realitza la labor de manera objectiva, sense estereotips de gènere que puguin 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 o candidates en un marc d'igualtat d'oportunitats.
- Garantir que els treballadors o treballadores que hagin estat en situació d'excedència per cura de fills o filles, o de familiars, puguin participar en promocions i ascensos.

F. Accions que s'han d'adoptar en matèria d'ajudes, 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 poden gaudir-se sense perjudici professional o personal per al treballador o la treballadora.
- Garantir que l'exercici dels drets relacionats amb la conciliació no suposi menyscapse en les relacions laborals dels treballadors i les treballadores. En aquest sentit, les llicències i 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 la seguretat de tots els treballadors i treballadores.

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

- Fer publicitat de 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 del gènere

**Objectiu:** garantir una protecció adequada i suficient per a la salut i la 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, extensible fins als devuit 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 en la localitat on venia prestant 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 d'igual o similar categoria, que l'empresa tenguí vacant en qualsevol altres dels seus centres de treball. El trasllat o canvi de centre de treball ha de tenir una durada inicial de sis 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, 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 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 de les esmentades 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, quant a les matèries que s'hi contenen, substitueix la regulació que d'aquestes hi havia en altres acords anteriors, i opera la compensació i absorció amb qualssevol altres millores que legalment o convencionalment puguin introduir-s'hi.

## ANNEX 6

**Protocol d'assetjament, article 46 del V Conveni col·lectiu de Mallorca per a l'empresa Manteniment i Muntatges Industrials, 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 que les conductes d'assetjament perjudiquen i repercuteixen en tot el personal, no només en els directament afectats, es comprometen a prevenir els comportaments constitutius d'assetjament i afrontar les denúncies que puguin produir-se per mitjà d'aquest Protocol, basat en els principis de celeritat, protecció del dret a la intimitat i confidencialitat de les persones afectades, i la no explicació repetida dels fets per la persona assetjada, 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: qualsevol 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 cap 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 pel treballador o treballadora de queixa, reclamació o denúncia d'aquells fets que, al seu judici, constitueixen una situació d'assetjament moral, sexual, assetjament per raó de sexe o de tracte discriminatori, no pot implicar tracte advers.
- Divulgació del Protocol contra l'assetjament: La Direcció de l'empresa es compromet al fet que tots els treballadors o treballadores coneguin l'existència d'aquest Protocol i el Codi d'actuació. A aquest efecte, la seva entrada en vigor s'ha d'anunciar per correu electrònic, i ha de quedar, així mateix, disponible en 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 vetlar per la consecució d'un clima laboral adequat i lliure de comportaments indesitjats 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, adoptar actituds i comportaments que evitin qualsevol situació d'assetjament, per la qual cosa han de denunciar, al mateix temps, qualsevol situació d'aquesta naturalesa que pugui produir-se.

S'han d'adoptar mesures especials de divulgació respecte als treballadors o treballadores que estiguin treballant en les obres.

La Direcció de personal ha de promoure la utilització del procediment d'actuació entre els treballadors o treballadores.

### 3. DEFINICIONS

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

Hi ha tres tipus d'assetjament moral:



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

b. Assejament per raó de sexe o assejament sexual: qualsevol comportament verbal, no verbal o físic dirigit contra una persona per raó de sexe, que es tengui 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 aquest assejament és d'índole sexual, es considerarà assejament sexual.

#### 4. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

a. Denúncia: qualsevol persona que consideri que és objecte d'assejament ho pot posar en coneixement de la persona de màxima responsabilitat en recursos humans de la seva àrea d'activitat. Així mateix, ho pot denunciar davant qualsevol membre de la representació legal dels treballadors, qui immediatament ho ha de posar en coneixement del Departament de Recursos Humans.

La denúncia pot formular-se verbalment o per escrit.

No s'han de tramitar a través del procediment contingut en aquest Protocol:

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

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

b. Actuacions preliminars i mediació:

1. Per tramitar la reclamació s'han de conèixer:

- Les dades d'identificació de la persona que denuncia i les de la persona que suposadament sofreix assejament, en cas de ser aquesta diferent a la persona denunciant.
- Els fets, descrits amb indicació de dates i altres circumstàncies rellevants.
- La identitat de la persona o les persones que presumptament cometen l'assejament.

2. Recursos Humans ha de justificar immediatament la recepció d'aquesta denúncia i l'ha de traslladar a les persones que hagin d'instruir l'expedient oportú (d'ara endavant, equip instructor).

3. L'equip instructor ha de mantenir un primer contacte amb la persona denunciant en el termini màxim dels cinc dies laborals següents a la recepció de la denúncia.

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

Si la persona denunciant és diferent a la persona que presumptament està sofrint una situació d'assejament, aquesta s'ha d'incorporar a aquest primer contacte per analitzar els fets.

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

Una vegada ratificada la denúncia, l'equip instructor:

- Ha de recaptar per escrit el consentiment exprés de la persona afectada per tenir accés a tota la informació que sigui necessària.
- Aquesta informació s'ha de tractar amb caràcter reservat i és confidencial.
- S'ha d'oferir a la persona afectada la possibilitat d'intentar resoldre el problema a través de la mediació i s'ha d'intervenir de manera confidencial, senzilla i discreta.

En cas que es produeixi aquesta mediació, l'equip instructor ha de mantenir una entrevista amb la persona denunciada i una altra amb la persona afectada amb la finalitat d'INTERVENIR en el procés per mitjà de consells i propostes pràctiques de solució per a ambdues parts. L'equip ha de decidir si és convenient o no mantenir una reunió conjunta.

L'equip ha de redactar una breu acta amb les conclusions aconseguides:

- Acord: fi del procés i adopció de les mesures oportunes.



- No acord: inici del procediment formal.

Les actuacions preliminars i la mediació han de tenir una durada màxima de deu dies laborals. L'equip instructor pot ampliar els dies, en casos excepcionals.

c. Intervenció formal:

1. Inici:

- La intervenció formal s'ha d'iniciar, si amb 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 han de ser entrevistades.
- Durant les entrevistes:
  - Ha de recaptar per escrit el consentiment exprés de les persones entrevistades per tenir accés a tota la informació que sigui necessària.
  - Aquesta informació s'ha de tractar amb caràcter reservat i és confidencial.
  - Ha d'oferir als entrevistats la possibilitat que, si ho desitgen, la representació legal dels treballadors estigui present durant l'entrevista.
- Ha de redactar actes de totes les reunions i entrevistes que es facin i garantir total confidencialitat. Les actes han de estar signades pels intervinents i han de quedar en poder de l'equip instructor.
- Ha de determinar les proves que s'hagin de fer.

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

Aquest procés ha de tenir una durada màxima de quinze dies laborals. L'equip instructor pot ampliar la durada, en casos excepcionals.

3. Resolució:

Una vegada finalitzada la instrucció, l'equip instructor, en un termini de cinc dies laborals, ha de redactar un informe final de conclusions que ha de ser 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 s'han d'adoptar.

Recursos Humans ha de proposar a la Direcció de l'entitat les actuacions que procedeixin i ha d'informar les parts implicades de les conclusions de l'informe, així com de la proposta de solució. De les conclusions, se'n donarà trasllat a la representació legal dels treballadors, si aquesta ha conegut el procés.

L'empresa ha d'adoptar les mesures correctives que consideri oportunes, que han de consistir 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.
- Arxiu del cas.

## 5. PROCEDIMENT DISCIPLINARI

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

Així mateix, en cas que es demostrï que una queixa d'un empleat o empleada que manifesta ser assetjat o assetjada és maliciosa i falsa, pot imposar a l'empleat o empleada que l'hagi fet la sanció que 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.

