

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

**10980** *Resolución de 20 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XI Convenio colectivo de Masa Servicios, SA.*

Visto el texto del XI Convenio colectivo de Masa Servicios, S.A. (código de convenio n.º: 90007930011992), suscrito en fecha 22 de junio de 2018, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por las secciones sindicales de CC.OO., UGT, ELA y SU, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre («BOE» del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 20 de julio de 2018.—La Directora General de Trabajo, Concepción Pascual Lizana.

#### **XI CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MASA SERVICIOS, S.A.**

Artículo preliminar.

El presente Convenio se suscribe, de una parte en representación de los trabajadores por la Sección Sindical de CC.OO. (don Ángel Gracia Cenarro, don Alex Orti Orozco, don Manuel Muñoz Velasco, don José A. Risquez Risquez, don Miguel Ángel Ferreres Espelta, don José María Martín Ribera, don Joan Climent Arcadio, don Joseph Saavedra, don Santi Vidal Martínez - Asesor), por la Sección Sindical de UGT (don Joan A. Segura Gironés, don Andrés Fernández, don Jordi Giner Félix, don Lorenzo López Fuentes - Asesor), por la sección sindical de ELA (don Gorka Sainz Luengas), por la sección sindical del Sindicato Unitario (don Benjamín Fernández Lorenzo), y de la otra, la Representación de la Empresa (don Carlos López de las Heras, don Juan Alcalde Espinar, don José María Bello Ferreiro, doña Teresa Martín Quiles y don Rafael Monsalve Carcelén).

## CAPÍTULO I

### Ámbito, vigencia, duración, absorción y compensación

#### 1. Ámbito territorial

Este Convenio Colectivo afectará a los centros de trabajo radicados en todas aquellas provincias del Estado Español en que desarrolle su actividad la Empresa Masa Servicios, S.A.

Históricamente la actividad principal de la empresa es la de Instrumentación y Analizadores.

#### 2. Ámbito personal

El presente Convenio Colectivo será de aplicación al conjunto de los trabajadores/as que presten sus servicios profesionales en la actividad de esta Empresa, que estén incluidos dentro del ámbito territorial reflejado en el artículo 1 durante la vigencia del mismo, excepto a Directivos, Delegados y Directores de Departamento.

#### 3. Vigencia y duración

La entrada en vigor del presente Convenio Colectivo lo será a partir del día 1 de enero del 2018 y su duración hasta el 31 de diciembre del 2020.

#### 4. Denuncia

La denuncia proponiendo la revisión del presente Convenio Colectivo, deberá hacerse con una antelación mínima de tres meses de la fecha de su vencimiento, ante los Organismos que la Ley establezca y quedará automáticamente prorrogado por el plazo de un año, si no existiese denuncia expresa de alguna de las partes.

De producirse denuncia por alguna de las partes, estas se reunirán durante la segunda quincena de diciembre de 2020, para presentar la Comisión negociadora, entregar el proyecto de plataformas y estudiar el calendario de negociaciones.

#### 5. Absorción y compensación

Todas cuantas mejoras se establecen en el presente Convenio son compensables y absorbibles con cualesquiera otras, ya provengan estas de Ordenanza, Convenio o se establezcan a través de cualquier otro sistema, incluidas las retribuciones con la designación de complemento personal no incluidas en el punto 3 del anexo IV.

Los beneficios dimanantes de este Convenio se aplicarán proporcionalmente al tiempo de permanencia efectiva al servicio de la empresa, salvo en los supuestos en que se especifique lo contrario.

#### 6. Vinculación a la totalidad del Convenio

Los pactos contenidos en el presente Convenio constituyen una unidad indivisible. Si no fuera aprobado por la autoridad laboral su contenido íntegro, quedará sin eficacia en su totalidad, debiendo ser examinado de nuevo por la actual Comisión Negociadora del mismo.

#### 7. Modificación de condiciones

Cualquiera de ambas partes podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo durante la vigencia o prórroga del mismo, si con carácter legal o reglamentario por disposición o resolución oficial de cualquier rango, se modificasen las actuales condiciones económicas

y la totalidad de las nuevas condiciones, valoradas y estimadas en su conjunto por anualidades, fuera superior a la totalidad de las establecidas en este Convenio Colectivo.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

#### 8. Normas generales

La organización práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

Es política común de los trabajadores/as y de la Dirección, el mantenimiento de actitudes de información, diálogo y negociación que conduzcan a esquemas participativos dentro del ámbito de las normativas vigentes en cada momento.

El personal con mando facilitará los medios necesarios para lograr el rendimiento y eficacia normal del personal a su cargo, resolviendo y canalizando los problemas que se presenten. Son funciones inherentes a todo mando en la Empresa, la formación profesional del personal a su cargo y velar por la seguridad del mismo.

La Empresa, mantendrá y fomentará la formación profesional del personal, habilitando para ello los medios que sean necesarios para su actualización técnica.

#### 9. Indumentaria de trabajo

La Empresa suministrará la indumentaria de trabajo más adecuada atendiendo las características de cada centro, según necesidades.

#### 10. Plantilla de personal

La plantilla de cada servicio será la necesaria para atender normalmente el trabajo. La contratación de personal eventual se realizará según las bases establecidas en la legislación vigente. La empresa, de acuerdo con la legislación vigente podrá contratar a personal con la categoría de estudiante de prácticas o graduado en prácticas, según sea su situación académica.

En los puestos de trabajo a turno rotativo regular, el régimen de rotación así como la plantilla y sustituciones de la misma por absentismos, se regirán de mutuo acuerdo y, en caso de desacuerdo, se estará a lo que determine la Jurisdicción del Orden Social.

La empresa, siempre que sea posible, dará información al personal sobre vacantes de puestos de trabajo y dará opción al personal de plantilla para ocupar dichos puestos.

#### 11. Contrato por circunstancias de la producción

Se estará a lo que disponga el Estatuto de los Trabajadores y los Convenios Colectivos sectoriales que sean de aplicación en la localidad de contratación.

#### 12. Contrato por obra o servicio determinado

A los efectos previstos en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, se considerarán trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de obra o servicio determinado, los contratos para cubrir los servicios determinados, que dentro de la actividad de la empresa, mantenimientos y montajes, les sean contratados a la misma, considerándose la duración del contrato, la duración de la contrata y sus renovaciones. La disminución de los alcances de la contrata, se considerará terminación de la obra o servicio determinado, en la parte que abarque dicha disminución, obligándose la empresa a recolocarles y conservando los trabajadores/as todos sus derechos, si en el plazo de (9) nueve meses se amplía la contrata. Sin perjuicio de los derechos que puedan asistir al trabajador/a, respecto a la nueva empresa. También sin perjuicio de los derechos individuales que a cada trabajador/a

le puedan corresponder por razón de los contratos que hasta la fecha del presente acuerdo le hayan unido a la empresa.

Como regla general, este contrato se concertará para una sola obra o servicio y tendrá una duración máxima de tres años.

Sin perjuicio de la regla general, y para las contrataciones realizadas a partir de la firma del presente convenio, sin que ello suponga una merma económica para el trabajador, el contrato por obra o servicio determinado podrá suscribirse conforme a los términos estipulados en el Convenio colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal.

En los supuestos en que se simultaneen dos obras o servicios diferenciados, la distancia entre ambas no podrá superar los 60 km.

### 13. Jornada y horario

La Empresa deberá establecer los horarios de trabajo más convenientes, disponiéndolos de la manera que crea mejor para el servicio, como única responsable del mismo.

La jornada laboral anual será de 1.752 horas de trabajo efectivo distribuidas entre todos los días laborables del año, tanto en jornada continuada como partida, debiéndose cumplir la jornada anual efectiva, disponiéndose de cuadros horarios de los Centros de Trabajo para que este fin se cumpla.

En cuanto a la jornada irregular se aplicará lo establecido en la Legislación Vigente en el momento del establecimiento de la misma.

Para el personal de nuevo ingreso o en los casos de desplazamiento, paradas y puestas en marcha, la Empresa podrá establecer el horario que tenga por conveniente, de acuerdo con las necesidades de los centros donde vaya a prestar sus servicios. El horario de trabajo será verdaderamente efectivo, computándose el tiempo de trabajo de forma que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo.

### 14. Vacaciones

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, disfrutarán un total de 22 días laborables. Todos los que no lleven un año en la Empresa disfrutarán de la parte proporcional que les corresponda al tiempo trabajado.

El máximo de días de vacaciones a realizar consecutivos, será de 22 días laborables.

Durante el primer trimestre del año la Empresa confeccionará una planificación de vacaciones, en función de las peticiones recibidas y las necesidades del trabajo.

El personal que en el momento de disfrutar sus vacaciones se encuentre desplazado o trasladado de la delegación a que esté asignado conforme a lo establecido en el artículo 35, se le abonarán de: 233,13 € en concepto de compensación de gastos de viaje por vacaciones, por una sola vez. Si el viaje de retorno a su lugar de destino no se puede realizar el mismo día en que finaliza su jornada normal de trabajo el tiempo de retorno no se computará como vacaciones.

Cuando deban disfrutarse las vacaciones, en las fechas comprendidas entre el lunes siguiente al 7-I y el 31-V, o el 1-X y el lunes anterior al 22-XII, se incrementarán con dos días laborables más. Se tendrá derecho también a este incremento aunque en este periodo se realice únicamente una fracción de las vacaciones, siempre que la fracción sea como mínimo de diez días laborables continuados o 15 días laborables acumulados, y en cualquier caso por una sola vez. Los trabajadores/as con hijos en edad escolar tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.

Para cumplir las exigencias del servicio o a petición del personal, con objeto de que pueda atender necesidades o compromisos particulares, se podrá autorizar el fraccionamiento de las vacaciones que excedan del periodo mínimo de siete días naturales ininterrumpidos.

## 15. Fiestas

Se considerarán días festivos los que rijan según el calendario laboral de la provincia en las localidades en donde preste efectivamente su servicio el personal. Cualquier otra fiesta no especificada en el citado calendario, si procede, se estudiará un sistema de recuperación.

Cuando el personal tenga que trabajar los días 25 de diciembre o 1 de enero o las noches del 24 o 31 de diciembre, percibirán la cantidad de 60,36 € por cada una de las jornadas.

## 15 bis. Premios y permisos retribuidos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone, todo ello sin perjuicio de los supuestos estipulados en el Estatuto de los Trabajadores:

1. El personal con un año de antigüedad en la empresa dispondrá de un día de permiso retribuido para «asuntos propios», el cual se disfrutará de acuerdo con la Empresa teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

2. Se establece premio de nupcialidad de 177,56 €, previa presentación del Libro de Familia o documento análogo para parejas de hecho, según lo estipulado en la legislación autonómica, para todos los trabajadores/as con 1 año de antigüedad en la Empresa. Este personal disfrutará de dos días más de permiso.

3. Se establece premio de natalidad de 177,56 €, por hijo/a para todos los trabajadores/as con 1 año de antigüedad en la Empresa, previa presentación del Libro de Familia. En este supuesto, el personal disfrutará de un día más de permiso.

4. La Empresa facilitará la acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas, en atención a la vida personal, familiar y laboral del trabajador/a y las necesidades productivas y organizativas de la empresa.

5. En caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el personal disfrutará de dos días de permiso retribuido. Cuando con tal motivo el personal necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Este permiso podrá disfrutarse de forma fraccionada a petición del trabajador y siempre que medie el suficiente preaviso.

6. Estos permisos se iniciarán el primer día laborable que siga al feriado en que se produjo al hecho causante.

Los grados de parentesco por consanguinidad o afinidad son:

Titular/cónyuge				
Primer grado. . . . .	Suegros.	Padres.	Hijos.	Yerno/Nuera.
Segundo grado. . . . .	Abuelos.	Hermanos.	Nietos.	Cuñados.

## 16. Prolongación de la jornada y horas extraordinarias

Las partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

Horas extraordinarias habituales: reducción al mínimo.

Horas extraordinarias por fuerza mayor: Dadas las especiales características de la actividad de la Empresa, en algunos casos, como consecuencia de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, que no permiten la continuación de los mismos, por otro trabajador/a o la suspensión hasta la próxima jornada laboral, es imprescindible la

prolongación de la jornada de trabajo hasta la finalización de los mismos. En dicho supuesto, el exceso de jornada se abonará como horas extraordinarias, no se tendrá en cuenta a los efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, abonándose como si se tratase de horas extraordinarias.

El personal cobrará las horas extraordinarias, según las tarifas del Baremo A.

El personal tendrá opción a canjearlas por horas de descanso, regularizándose por trimestres y de acuerdo con las necesidades del trabajo; abonándose una compensación económica por horas descansadas según Baremo B.

#### 17. Clasificación profesional

##### Grupo Profesional 1:

Criterios generales: Los/as trabajadores/as pertenecientes a este Grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Comprende, las siguientes categorías:

- Ingeniero/a.
- Licenciado/a.

##### Grupo Profesional 2:

Criterios generales: Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación: Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Comprende, las siguientes categorías:

- Ingeniero/a Técnico/a.
- Perito/a.
- Técnico/a titulado/a.
- Practicante y A.T.S.

##### Grupo Profesional 3:

Criterios generales: Son aquellos/as trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación de grado medio Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Comprende, las siguientes categorías:

- Jefe de Taller.
- Contra.maestre.

- Jefe 1.<sup>a</sup> Organización.
- Jefe 2.<sup>a</sup> Organización.
- Analista.
- Programadores/as 1.<sup>a</sup>
- Programadores/as 2.<sup>a</sup>
- Delineante Proyectista.
- Jefe de 1.<sup>a</sup> Administrativo/a.
- Jefe de 2.<sup>a</sup> Administrativo/a.
- Jefe de Laboratorio.
- Maestro/a de Taller.
- Jefe Sección Laboratorio.

#### Grupo Profesional 4:

Criterios generales: Aquellos/as trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

Formación: Bachillerato, BUP o equivalente o Técnico Especialista (Módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, las siguientes categorías:

- Técnico/a no Titulado/a.
- Práctico/a en Topografía.
- Delineante 1.<sup>a</sup>
- Técnico/a.
- Técnico/a no titulado/a A (Personal Instrumentista de obra).
- Técnico/a no titulado/a B (Personal Instrumentista de obra).
- Delineante Técnico/a Organización 1.<sup>a</sup>
- Encargado/a.
- Maestro/a Instrumentista.
- Técnico/a Senior.
- Técnico/a Junior.

#### Grupo Profesional 5:

Criterios generales: Aquellos/as trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento y con conocimientos profesionales por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, con un grado medio de supervisión.

Formación: Bachillerato, BUP o equivalente o Técnico Especialista (Módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, las siguientes categorías:

- Oficial 1.<sup>a</sup> Jefe de Equipo.
- Oficial 1.<sup>a</sup> A (Personal Instrumentista de Obra).
- Oficial 1.<sup>a</sup> B (Personal Instrumentista de Obra).
- Oficial 1.<sup>a</sup> C (Personal Instrumentista de Obra).

#### Grupo Profesional 6:

Criterios generales: Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de Técnico Auxiliar (módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, las siguientes categorías:

- Delineante 2.<sup>a</sup>
- Cajero/a.
- Oficial 1.<sup>a</sup> Administrativo/a.
- Oficial 2.<sup>a</sup> Administrativo/a.
- Viajante.
- Oficial 2.<sup>a</sup> Jefe de Equipo.
- Oficial 1.<sup>a</sup>
- Oficial 2.<sup>a</sup>
- Oficial 2.<sup>a</sup> A (Personal Instrumentista de Obra).
- Oficial 2.<sup>a</sup> B (Personal Instrumentista de Obra).
- Delineante Técnico/a Organización 2.<sup>a</sup>
- Chofer de Camión.

Grupo Profesional 7:

Criterios generales: Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación: La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina.

Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico Auxiliar (Módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende, las siguientes categorías:

- Calcador/a.
- Reproductor/a de Planos.
- Auxiliar técnico/a.
- Auxiliar Administrativo/a y Laboratorio.
- Meritorio/a Administrativo/a.
- Oficial 3.<sup>a</sup>
- Especialista Jefe de Equipo.
- Especialista.
- Telefonista/Recepcionista.
- Chofer de turismo.
- Oficial 3.<sup>a</sup> Instrumentista.
- Listero/a.
- Dependiente/a.

Grupo Profesional 8:

Criterios generales: Estarán incluidos/as aquellos/as trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación: Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Comprende, las siguientes categorías:

- Aspirante.
- Ayudante.
- Peón Jefe de Equipo.

- Peón.
- Vigilante.
- Ordenanza.
- Mozo/a.
- Ayudante (Personal Instrumentista de obra).
- Portero/a.

Para trabajos de superior o inferior categoría se estará a lo dispuesto según la legislación vigente.

#### 18. Sistema de ascensos

Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador; así como las facultades organizativas de la Empresa, pudiendo ser:

- A) Por libre designación de la Empresa.
- B) Por concurso-oposición, mediante un sistema de pruebas objetivas que previamente habrán sido consensuadas con el Comité de Empresa que representa a los trabajadores/as afectados.

En el caso de los oficiales de 2.<sup>a</sup> A, transcurridos tres años en la categoría a petición del trabajador/a se someterá a pruebas de ascenso ante un tribunal compuesto por un/una representante de la Dirección de la Empresa, uno/una de los Servicios Técnicos o Jefe de Obra y uno/una por el Comité de Empresa.

- C) Por experiencia y vinculación:

- Los Ayudantes que cumplan 2 años continuados en la categoría, pasarán a oficiales de 3.<sup>a</sup> con efectos del mes siguiente al cumplimiento, pasando a pertenecer al Grupo Profesional 7. Esta medida se aplicará a partir del 1 de enero de 2017.

- Los oficiales de 3.<sup>a</sup> que cumplan 3 años continuados en la categoría pasarán a oficiales de 2.<sup>a</sup> B con efectos del mes siguiente al cumplimiento, pasando a pertenecer al Grupo Profesional 6.

- Los oficiales de 2.<sup>a</sup> B que cumplan 4 años continuados en la categoría pasarán a oficiales de 2.<sup>a</sup> A con efectos del mes siguiente al cumplimiento. Manteniéndose en el mismo Grupo Profesional.

- Los oficiales de 1.<sup>a</sup> C que cumplan 3 años continuados en la categoría pasarán a oficiales de 1.<sup>a</sup> B con efectos del mes siguiente al cumplimiento. Manteniéndose en el mismo Grupo Profesional.

- Los oficiales de 1.<sup>a</sup> B que cumplan 4 años continuados en la categoría pasarán a oficiales de 1.<sup>a</sup> A con efectos del mes siguiente al cumplimiento. Manteniéndose en el mismo Grupo Profesional.

#### 19. Servicio en días festivos

La prestación en días festivos, se podrá efectuar bajo la forma de turno regular, de guardias o de retenes, de acuerdo con la naturaleza del trabajo y la organización práctica del mismo. El trabajo de turnos rotativo regular, seguirá rigiéndose por su propio régimen especial.

En caso de guardias, con presencia efectiva del productor en su puesto de trabajo durante el tiempo establecido en su regulación específica, el día de descanso semanal que corresponde se disfrutará dentro de la semana siguiente, si es en compensación de un domingo, si se trata de fiestas ínter semanales, se compensará el trabajo o aumentarán los días de vacaciones, de acuerdo con las necesidades del servicio.

La prestación de la guardia es obligatoria para todo el personal que ocupe los puestos de trabajo afectados, no pudiendo emplearse sin embargo, la misma persona durante dos domingos consecutivos, teniendo derecho a compensarlas con fiestas.

## 20. Servicio de retenes

La modalidad de retenes, consiste en que el productor afectado debe ser localizable en todo momento para cumplir cualquier emergencia. Tendrá asimismo la compensación económica, independientemente de percibir las horas extraordinarias correspondientes en el caso de que sus servicios fueran requeridos.

Es asimismo obligatoria la prestación de retenes para todo el personal que ocupe los puestos de trabajo afectados.

### a) Retén días laborables.

Comprende desde el final de la jornada laboral, hasta el inicio de la misma al día siguiente.

### b) Retén días festivos.

Comprende desde el final de la jornada laboral anterior al festivo, hasta el inicio de la jornada del día laborable siguiente.

En el supuesto de coincidir dos o más días festivos consecutivos, se abonarán tantos retenes como días festivos. En los casos de turnos no se conceptuará como extraordinario el trabajo realizado en jornada habitual durante los días festivos, por estar considerado como trabajo normal.

Cuando en alguna obra deba realizar servicio de retén el personal en jornada de turnos, y aquel corresponda a una jornada de descanso, el retén efectuado tendrá la consideración de festivo.

Además de los turnos, guardias y retenes, la Empresa se reserva la facultad de establecer otros nuevos o modificarlos, previo conocimiento de los representantes de los trabajadores.

## CAPÍTULO III

### Régimen económico

## 21. Política general

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio, constituyen garantías generales de carácter colectivo, pero las condiciones efectivas de remuneraciones de un productor determinado, o de un grupo de productores, tanto en conceptos fijos, como en conceptos variables, pueden venir en muchos casos influenciados e incluso determinados por circunstancias excepcionales, así como otros aspectos relacionados con la eficacia, calidad, rendimiento de su trabajo individual, por lo que dichas condiciones específicas no constituirán argumento válido ni procedente para peticiones de carácter comparativo.

## 22. Salario base

Se considerará como salario base el que figura como tal en los anexos I bis, II bis y III bis.

## 23. Pluses (personal en obra)

El plus se devengará por día efectivamente trabajado. No se pagará, por tanto, en los casos de no asistencia al mismo, cualquiera que fuese la causa, con excepción única del período de vacaciones. Los pluses que se reconocen en la actualidad, son los siguientes:

### a) Plus de tóxico, penoso y peligroso.

b) Plus de turno rotativo regular: Devengará este plus todo el personal que ocupe puestos de trabajo a desempeñar en turnos consecutivos y/o rotativos, y se abonará por la jornada normal, ya que el exceso corresponde a horas extras.

La Empresa, en uso de su facultad de organización de trabajo, podrá en casos excepcionales acomodar los turnos a las necesidades temporales del servicio.

c) Plus de trabajo nocturno: Los trabajadores/as que trabajen entre las 22 horas y las 6 horas, disfrutarán de un plus de trabajo nocturno.

En caso de que no trabajase la jornada nocturna completa, dicho plus se abonará en proporción a las horas efectivamente trabajadas durante dicho período.

Estarán excluidos de este plus todos los trabajos habitualmente efectuados en jornada diurna, que hubieran de realizarse obligatoriamente en este período nocturno, por concurrir circunstancias de fuerza mayor, por cuanto en estos casos, las horas extraordinarias ya se perciben con el recargo correspondiente.

d) Plus transporte.

#### 24. Gratificaciones extraordinarias

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, una en junio y otra en diciembre, cada una de ellas por un importe equivalente a una mensualidad, que se calculará de acuerdo con el salario base, tóxico y el complemento personal derivado de los pactos adicionales del anexo IV del V Convenio.

Dichas gratificaciones se devengarán, en todo caso, en proporción al tiempo trabajado.

#### 25. Beneficios

Se establece una gratificación por beneficios, pagadera durante el mes de febrero por importe de 260,39 €.

#### 26. Plus transporte

El personal percibirá la cantidad mensual en concepto de plus transporte por importe de 136,12 €.

#### 27. Kilometraje

Cuando se utilice el vehículo particular por indicación de la empresa, se percibirán 0,34 € por kilómetro.

#### 28. Revisiones salariales

1.º Para el año 2018, se acuerda un incremento salarial del 2% con efectos del 1 de enero sobre las remuneraciones establecidas en el X Convenio Colectivo correspondientes al año 2017. Las diferencias se abonarán en un solo pago en el mes siguiente a la firma del XI Convenio, con la denominación de los conceptos revisados.

En el supuesto de que el IPC real al final del año 2018 supere el porcentaje de incremento salarial aplicado para ese año, la diferencia se actualizará en las tablas salariales con efectos del 1 de enero de 2019.

2.º Para el año 2019, se acuerda un incremento salarial del 2,1% sobre las remuneraciones establecidas en el XI Convenio Colectivo correspondientes al año 2018.

En el supuesto de que el IPC real al final del año 2019 supere el porcentaje de incremento salarial aplicado para ese año, la diferencia se actualizará en las tablas salariales con efectos del 1 de enero de 2020.

3.º Para el año 2020, se acuerda un incremento salarial del 2,3% sobre las remuneraciones establecidas en el XI Convenio Colectivo correspondientes al año 2019.

En el supuesto de que el IPC real al final del año 2020 supere el porcentaje de incremento salarial aplicado para ese año, la diferencia se actualizará en las tablas salariales con efectos del 1 de enero de 2021.

## 29. Seguros

Seguro de vida:

1. Garantías para muerte.

1.1 Muerte, cualquiera que sea su causa: 4.000,00 € de acuerdo con las condiciones generales y particulares de la póliza.

Seguro de accidente:

Con independencia del Seguro obligatorio de Accidentes y, como complemento al mismo, la Empresa tiene suscrita una póliza de seguro a su cargo, con cobertura de accidentes para los riesgos de muerte e invalidez, tanto en la vida profesional como en la privada, de todo el personal perteneciente a Masa Servicios, S.A.

Las garantías son las siguientes:

1. Garantías para muerte.

1.1 Muerte por accidente o enfermedad profesional, durante las 24 horas del día, y de acuerdo con las condiciones generales y particulares de la póliza 31.000,00 €.

2. Garantías para incapacidad permanente.

2.1 Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional y de acuerdo con las condiciones generales y particulares de la póliza: 31.000,00 €.

2.2 Incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, de acuerdo con el porcentaje que fijen los organismos Oficiales (Equipos de Valoración de Incapacidades o Juzgados de lo Social.), aplicado a una base de acuerdo con las condiciones generales y particulares de la póliza de 31.000,00 €.

2.3 Incapacidad permanente parcial para su profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional según baremo de anejo a las condiciones generales y particulares y hasta un máximo de: 7.000,00 €.

3. Garantías para las lesiones, mutilaciones y deformaciones no invalidantes previstas por el artículo 201 de la Ley General de la Seguridad Social.

3.1 Lesiones, mutilaciones y deformaciones derivadas de accidentes de trabajo, y recogidas en los baremos anejo-indemnizaciones a tanto alzado. Según baremo anejo a la póliza y de acuerdo con las condiciones generales y particulares de la póliza.

En cualquier supuesto, se requerirá para la determinación de invalidez absoluta, total, parcial, enfermedad profesional o Baremo, la expresa declaración de tal por los Equipos de Valoración de Incapacidades o Juzgados de lo Social, ya que a todos los efectos, a ellos compete esta calificación.

Masa Servicios, S.A., se obliga exclusivamente al pago de las primas, y este beneficio se concede sin contraprestaciones específica por parte del personal, y con el alcance de las propias pólizas de seguro, por lo que a la Empresa no le afectará ninguna otra responsabilidad.

## 30. I.T. por enfermedad

La Empresa abonará la diferencia existente entre las percepciones de la Seguridad Social que le correspondan al trabajador/a y su salario incluido el plus de tóxico penoso y peligroso, media dieta en los supuestos en que esta se cotiza y el complemento «ad personam» resultante del último párrafo de los pactos adicionales anexo IV del V Convenio,

en los supuestos que se continúen percibiendo, a partir del primer día que cause baja por este motivo y en los términos estipulados a continuación.

Durante los 20 primeros días de cada baja por enfermedad común, la empresa complementará la prestación por incapacidad temporal hasta el 85% del salario.

A partir del vigesimoprimer día de baja por enfermedad común, la empresa complementará la prestación por incapacidad temporal hasta el 100% del salario.

### 31. I.T. por accidente de trabajo

La Empresa abonará la diferencia existente entre las percepciones que reciba de la Mutua de A.T., y su salario incluido el plus de tóxico penoso y peligroso, media dieta en los supuestos en que esta se cotiza y el complemento «ad personam» resultante del último párrafo de los pactos adicionales anexo IV del V Convenio, en los supuestos que se continúen percibiendo, a partir del primer día que cause baja por este motivo.

### 32. Espera de destino

Cuando el personal se encuentre en la situación de espera de destino, percibirá durante los diez primeros días, el importe 10,64 €, siempre que viniera percibiendo la 1/2 dieta.

Cuando el tiempo de espera de destino supere el mes, se informará al Comité de Empresa o delegados de Personal.

### 33. Media dieta

El importe de la media dieta será de 10,64 €.  
Las medias dietas se devengarán por día trabajado.

### 33 bis. Dieta

Será de aplicación para los desplazamientos que se realicen cuando la prestación de servicios se efectúe fuera del radio de acción de la zona o delegación a que se pertenece. Se establece el importe de 37,06 €.

Las dietas se devengarán por día natural.

### 34. Desplazamiento

Para compensar el descuento de las cantidades percibidas por media dieta y las estancias de corta y media duración, cuando el personal sea desplazado de la zona en la que está fijado, percibirá un suplemento de 13,38 €, sobre la dieta que le corresponda, durante los 15 primeros días. Si la distancia es superior a 98 km percibirá un suplemento de 27,21 € durante los 30 primeros días. Desde el 1 de junio del 2004, si la distancia es superior a 125 km a partir de los 30 primeros días y hasta los 180 días se percibirá un suplemento de 10,64 € día.

### 34 bis. Desplazamiento

Cuando la distancia sea superior a 180 km, durante los primeros 30 días de desplazamiento se percibirá un suplemento de 34,74 €.

Los suplementos recogidos en el art. 34 como el recogido en este art. 34 bis son incompatibles entre sí.

### 35. Traslados

a) Cuando un desplazamiento se prolongue más de 240 días, se considerará automáticamente trasladado el trabajador/a al puesto de trabajo en el que esté destinado,

percibiendo en concepto de indemnización traslado las siguientes cantidades por trimestres para compensar los mayores gastos que el traslado le produzca, que se abonarán mientras dure el traslado:

Importe trimestral: 3.118,25 €.

Tanto la empresa como el trabajador/a podrán en cualquier momento dar por anulado el traslado y retornar a la zona o delegación a la que se pertenece, dejándose de percibir la indemnización por traslado.

Cuando se perciban dietas o medias dietas no se percibirá indemnización por traslado.

b) Independientemente del traslado automático del punto A, en cualquier otro traslado la indemnización por traslado y las condiciones de retorno serán las que acuerden las partes para cada caso concreto.

### 36. Ayuda de escolaridad y PIF

1. Ayuda de Escolaridad: Para los trabajadores/as con una antigüedad de 1 año en la Empresa, se concederá en concepto de ayuda escolar la cantidad anual detallada a continuación, por cada hijo/a desde 1 año hasta los 18 años.

El nacimiento y caducidad del derecho a la presente ayuda de escolaridad, lo será en el año natural en que el hijo/a cumpla el año y los 18 años, respectivamente.

El abono se hará previa presentación del certificado de matriculación correspondiente. En caso de trabajar en la Empresa ambos cónyuges, la cobrará el que lo tenga inscrito en la Seguridad Social.

La cantidad de: 236,75 € anuales por hijo/a.

Se abonará en nómina de septiembre.

2. Permiso Individual de Formación: Los/as trabajadores/as podrán solicitar un Permiso Individual de Formación que tenga como fin la realización de un curso dirigido a la obtención de una acreditación oficial, incluidos los títulos y certificados de profesionalidad, así como los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias y cualificaciones profesionales relacionadas con la actividad de la Empresa. Este permiso deberá ser autorizado por la empresa y podrá denegarse por razones organizativas o de producción así como por haber agotado el crédito disponible para bonificación de acciones formativas.

Requisitos de la Formación: Debe estar reconocida mediante:

- Acreditación oficial: expedida por la Administración competente y publicada en el BOE.
- Titulación oficial: expedida por las Administraciones educativas, con validez en todo el territorio estatal y publicadas en el BOE.
- Títulos de Formación profesional y certificados de profesionalidad.
- Acreditación de competencias para el ejercicio de una ocupación u oficio.
- La modalidad de impartición debe ser presencial.

### 37. Ayuda de estudios

Se establece una prestación para ayuda de estudios a todos los productores que contando con un año de antigüedad en la Empresa, justifiquen estudios en Centro Oficial, o estudio de idiomas, que no tenga el carácter de oficial u cooficial en el Estado Español. La cantidad anual será de 236,75 € pagadera en el mes de septiembre, previo justificante de matrícula y asistencia.

### 38. Ayuda por discapacidad física, psíquica y sensorial

Cuando un trabajador/a tenga a su cargo un hijo/a o cónyuge en estas circunstancias que no perciban rentas, se le dará una ayuda de 745,71 € anuales, con estudio de los casos especiales. Para todos los trabajadores/as con 1 año de antigüedad en la Empresa.

## CAPÍTULO IV

**Condiciones generales**

## 39. Conceptos económicos

Los conceptos económicos generales del personal afectado son los recogidos en el capítulo III y los anexos I, II, III y de ámbito personal en el anexo IV.

## 40. Comisión Mixta Paritaria de Vigilancia de este Convenio

Para la resolución de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación e interpretación del presente Convenio, se crea una Comisión Mixta Paritaria, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción social.

Esta Comisión estará constituida por cuatro vocales titulares, representantes de los trabajadores y de la Empresa respectivamente y serán designados por la comisión negociadora del Convenio.

La Comisión Mixta Paritaria se regirá por las siguientes reglas:

1. Las fundamentales competencias de esta Comisión serán las siguientes:
  - a) Resolver de las cuestiones o problemas que puedan surgir sobre la aplicación e interpretación del Convenio.
  - b) Velar por el cumplimiento de lo pactado.
2. En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio, la Comisión Mixta Paritaria deberá intervenir con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a que se refiere el artículo 44 del presente Convenio.
3. Las reuniones de la Comisión se celebrarán a petición de cualquiera de las partes firmantes del Convenio, que lo comunicará a la otra, constituyéndose la misma en el plazo máximo de 20 días a partir de la comunicación.
4. Cualquiera que sea el número de asistentes a la reunión, cada parte dispondrá siempre el mismo número de votos, correspondiendo el 50% a cada parte. En el supuesto de empate, las partes podrán someterse a los procedimientos no judiciales a que se refiere el artículo 44 del presente Convenio.
5. De cada reunión se levantará la correspondiente acta.

## 41. Derecho supletorio

En todo lo no previsto en este Convenio, regirá el Estatuto de los Trabajadores y demás Legislación Laboral Vigente.

## 42. Resolución de conflictos

Las partes firmantes del presente Convenio pactan expresamente el sometimiento de Conciliación y Mediación del Servicio Inter Confederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) para la resolución de conflictos laborales de índole colectivo o plural, que pudieran producirse así como de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias del SIMA, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial a los efectos establecidos en los Art. 63 y 156 la Ley 36/2011 de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, incluidas aquellas discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo que establece el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En aquellos casos, que persistan discrepancias una vez tratados en la Comisión mixta del Convenio y que afecten exclusivamente a centros de trabajos concretos radicados en una determinada Comunidad Autónoma, el organismo correspondiente para la resolución

de conflictos, será el organismo extrajudicial de solución de conflictos laborales de dicha Comunidad Autónoma.

#### 43. Condición más beneficiosa

Cualquier condición general o parcial más beneficiosa que cualquier trabajador/a tuviera en el momento de la firma del Convenio, será respetada.

#### 44. Garantías sindicales

El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal, será el que marque la Legislación en cada momento, sin embargo, en cada centro de trabajo, se establece la posibilidad de repartir mensualmente el 25% de las horas totales que correspondan, en favor de uno o varios miembros del Comité o Delegados de Personal, con el siguiente condicionante:

1. Presentar acuerdo firmado por todos los representantes del personal, por el cual renuncian individualmente a parte de su crédito de horas, en favor de los que se designen en el mismo escrito, que incluirá propuesta de distribución.

2. Ningún miembro del Comité o Delegado de Personal, podrá disponer de un crédito de horas mensuales superior al doble de las legales.

#### 45. Plan de igualdad

Se incorpora como anexo n.º V al Convenio Colectivo n.º XI de la empresa Masa Servicios, S.A. el Plan de Igualdad acordado entre la Representación de los Trabajadores y la Empresa.

#### 46. Protocolo de acoso laboral

Se incorpora como anexo n.º VI al Convenio Colectivo n.º XI de la empresa Masa Servicios, S.A. el protocolo de acoso laboral acordado entre la Representación de los Trabajadores y la Empresa.

#### 47. Jubilación parcial

La jubilación parcial tendrá como propósito introducir una mayor flexibilidad en el acceso a la jubilación, con la finalidad de que la edad de acceso a la misma esté dotada de los caracteres de gradualidad y progresividad, todo ello atendiendo a las necesidades organizativas y productivas de la empresa y sin menoscabo de la potestad organizativa de la Dirección.

#### 48. Garantías de acuerdos

Los firmantes, con la legitimación y representatividad que ostentan, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de que si cualquiera incumple las obligaciones que en el Convenio se establecen, se le reconozca expresamente a quien resulte afectado por ello, el derecho de ejercitar los medios legales de cualquier naturaleza, tendentes a lograr su efectividad.

## CAPÍTULO V

## ANEXO I

## Tablas económicas Personal Instrumentista de Obra

Compensación por reten (Instrumentistas Obra)	2018 – Euros
Por día laborable . . . . .	13,84
Por día festivo. . . . .	41,60
Por sábado y domingo . . . . .	96,78
Por 1 semana . . . . .	166,39

En caso de ser llamado de retén, las horas trabajadas se percibirán como extraordinarias, abonándose además la cantidad de 72,58 € en los que se consideran incluidos, tanto el tiempo de desplazamiento como el gasto de locomoción.

En caso de ser llamado no estando de retén, se aplicará lo establecido en el párrafo anterior.

		2018 – Euros
Plus Tóxico Penoso Peligroso (Personal Instrumentista). . . . .	x mes	115,49
Plus Transporte . . . . .	x mes	136,12
Plus de Turnicidad (Personal Instrumentista). . . . .	x hora	1,36
Plus de Nocturnidad (Personal Instrumentista) . . . . .	x hora	2,13

Grupo Profesional	Horas extras (Personal Instrumentista)	Baremo A
		2018 – Euros
4	Maestro/A Instrumentista . . . . .	22,24
4	Técnico/a no titulado/a A (TNT-A). . . . .	22,24
4	Técnico/a no titulado/a B (TNT-B) . . . . .	22,24
5	Oficial 1. <sup>a</sup> A. . . . .	22,24
5	Oficial 1. <sup>a</sup> B. . . . .	19,79
5	Oficial 1. <sup>a</sup> C. . . . .	15,95
6	Oficial 2. <sup>a</sup> A. . . . .	15,18
6	Oficial 2. <sup>a</sup> B. . . . .	14,39
7	Oficial 3. <sup>a</sup> . . . . .	14,03
8	Ayudante . . . . .	12,06

Grupo Profesional	Compensación económica por descanso (Personal Instrumentista)	Baremo B
		2018 – Euros
4	Maestro/a Instrumentista . . . . .	9,52
4	Técnico/a no titulado/a A (TNT-A). . . . .	9,52
4	Técnico/a no titulado/a B (TNT-B) . . . . .	9,52
5	Oficial 1. <sup>a</sup> A. . . . .	9,52

Grupo Profesional	Compensación económica por descanso (Personal Instrumentista)	Baremo B
		2018 – Euros
5	Oficial 1. <sup>a</sup> B. ....	8,46
5	Oficial 1. <sup>a</sup> C. ....	6,84
6	Oficial 2. <sup>a</sup> A. ....	6,49
6	Oficial 2. <sup>a</sup> B. ....	6,13
7	Oficial 3. <sup>a</sup> ....	5,98
8	Ayudante ....	5,15

## ANEXO I BIS

## Tablas económicas Personal Instrumentista de Obra

Grupo Profesional	Salario base bruto mensual (Personal Instrumentista)	2018
		– Euros
4	Maestro/a Instrumentista/a. ....	2.224,45
4	Técnico/a no titulado/a A (TNT-A). ....	2.078,57
4	Técnico/a no titulado/a B (TNT-B) ....	1.956,99
5	Oficial 1. <sup>a</sup> A. ....	1.835,45
5	Oficial 1. <sup>a</sup> B. ....	1.624,48
5	Oficial 1. <sup>a</sup> C. ....	1.476,47
6	Oficial 2. <sup>a</sup> A. ....	1.404,56
6	Oficial 2. <sup>a</sup> B. ....	1.230,83
7	Oficial 3. <sup>a</sup> ....	1.128,84
8	Ayudante ....	1.026,80

## ANEXO II

## Tablas económicas Personal Oficinas (Técnico/a, Administrativo/a, Auxiliar, Subalterno/a)

Grupo Profesional	Horas extras (Personal Oficinas: Técnico/a, Administrativo/a, Auxiliar y Subalterno/a)	Baremo A
		2018 – Euros
3	Delineante Proyectista. ....	16,71
4	Técnico/a Senior. ....	19,78
4	Técnico/a Junior. ....	16,71
4	Delineante 1. <sup>a</sup> . ....	14,96
5	Oficial 1. <sup>a</sup> Jefe de Equipo. ....	16,82
6	Oficial 1. <sup>a</sup> Administrativo/a. ....	14,96
6	Delineante 2. <sup>a</sup> . ....	14,43
6	Oficial 2. <sup>a</sup> Administrativo/a. ....	14,43
7	Auxiliar Administrativo/a. ....	12,85
7	Calquista. ....	12,85
7	Reproductor/a Planos. ....	12,85

Grupo Profesional	Compensación económica por descanso (Personal Oficinas: Técnico/a, Administrativo/a, Auxiliar y Subalterno/a)	Baremo B
		2018 – Euros
3	Delineante Proyectista . . . . .	7,18
4	Técnico/a Senior. . . . .	8,45
4	Técnico/a Junior. . . . .	7,18
4	Delineante 1.ª. . . . .	6,41
5	Jefe de Equipo . . . . .	7,18
6	Oficial 1.ª Administrativo/a . . . . .	6,41
6	Delineante 2.ª. . . . .	6,23
6	Oficial 2.ª Administrativo/a . . . . .	6,23
7	Auxiliar Administrativo/a . . . . .	5,51
7	Calquista. . . . .	5,51
7	Reproductor/a Planos. . . . .	5,51

## ANEXO II BIS

Grupo Profesional	Salario base bruto mensual	2018 – Euros
1	Ingeniero/a y Licenciado/a . . . . .	1.923,43
2	Péritos, Técnico/a Facul. Minas . . . . .	1.879,13
2	Practicante y ATS . . . . .	1.208,00
3	Jefes 1.ª Administrativos . . . . .	1.879,13
3	Jefes de Taller . . . . .	1.865,69
3	Jefes Organiz. 1.ª, Delineante y Dibujante Proyectista . . . . .	1.865,69
3	Maestro/a de Taller y Contra maestre . . . . .	1.308,67
3	Jefe Laboratorio . . . . .	1.275,13
3	Jefe 2.ª Administrativo a Organiz. . . . .	1.275,13
3	Jefe de Sección Laboratorio. . . . .	1.208,00
4	TNT, Técnico/a Senior . . . . .	1.879,13
4	Encargado/a . . . . .	1.342,23
4	Delineante de 1ª, Técnico Organiz. 1.ª, Técnico/a Junior . . . . .	1.208,00
6	Oficial 1.ª Administrativo. . . . .	1.241,56
6	Delineante, Téc. Organiz. y Administrativo 2.ª. . . . .	1.208,00
6	Chofer Camión . . . . .	1.208,00
7	Chofer Turismo, Almacén y Conserje . . . . .	1.140,89
7	Telefonista . . . . .	1.026,80
7	Aux. Admin. y Laborat. Calcador . . . . .	1.026,80
7	Reproductor/a Planos. . . . .	1.026,80
7	Listero/a . . . . .	1.026,80
7	Dependiente Comedor y Limpiadores/as . . . . .	1.026,80
8	Portero/a, Ordenanza y Vigilante . . . . .	1.026,80
8	Aspirante . . . . .	735,90

## ANEXO III

## Tablas económicas Personal Obrero no Instrumentista

Compensación por reten	2018 – Euros
Por día laborable .....	10,90
Por día festivo. ....	32,74
Por sábado y domingo .....	81,65
Por 1 semana .....	130,73

En caso de ser llamado, las horas trabajadas se percibirán como extraordinarias, abonándose además la cantidad de 54,44 € en los que se consideran incluidos, tanto el tiempo de desplazamiento como el gasto de locomoción.

En caso de ser llamado no estando de retén, se aplicará lo establecido en el párrafo anterior.

	2018 – Euros
Plus de Turnicidad (Personal no Instrumentista) ..... x hora	1,11
Plus de Nocturnidad (Personal no Instrumentista) ..... x hora	1,38

Grupo Profesional	Plus Tóxico Penoso Peligroso (Personal no Instrumentista)	2018 – Euros
3	Contraamaestre .....	96,33
4	Encargado/a .....	96,33
5	Oficial 1. <sup>a</sup> Jefe Equipo .....	96,33
6	Oficial 1. <sup>a</sup> .....	96,33
6	Oficial 2. <sup>a</sup> .....	96,33
7	Oficial 3. <sup>a</sup> .....	73,65
7	Especialista .....	73,65
8	Ayudante/a .....	73,65
8	Peón .....	73,65

Grupo Profesional	Horas extras (Personal no Instrumentista)	Baremo A
		2018 – Euros
3	Contraamaestre .....	20,02
4	Encargado/a .....	17,76
5	Jefe Equipo .....	16,71
6	Oficial 1. <sup>a</sup> .....	15,62
6	Oficial 2. <sup>a</sup> .....	14,61
7	Oficial 3. <sup>a</sup> .....	14,55
7	Especialista .....	14,55
8	Ayudante/a .....	12,06
8	Peón .....	12,06

Grupo Profesional	Compensación económica por descanso (Personal no Instrumentista)	Baremo B
		2018 – Euros
3	Contramaestre .....	8,58
4	Encargado/a .....	7,65
5	Jefe Equipo .....	7,18
6	Oficial 1. <sup>a</sup> .....	6,70
6	Oficial 2. <sup>a</sup> .....	6,29
7	Oficial 3. <sup>a</sup> .....	6,25
7	Especialista .....	6,25
8	Ayudante/a .....	6,03
8	Peón .....	6,03

## ANEXO III BIS

Grupo Profesional	Salario base bruto mensual (Personal no Instrumentista)	2018
		– Euros
5	Jefe Equipo .....	1.275,13
6	Oficial 1. <sup>a</sup> .....	1.208,00
6	Oficial 2. <sup>a</sup> .....	1.151,64
7	Oficial 3. <sup>a</sup> .....	1.055,00
7	Especialista .....	1.026,80
8	Ayudante/a .....	1.026,80
8	Peón .....	1.006,69

## ANEXO IV

## Pactos adicionales

## 1. Pacto vacaciones por antigüedad

Habiéndose suprimido del antiguo artículo 13 de V convenio, la referencia a días de vacaciones por antigüedad (2 días a los 5 años y 4 días a los 10 años) se acuerda:

Reconocer como derechos adquiridos los días de vacaciones por antigüedad que se hayan generado hasta el 31 de diciembre de 1998.

## 2. Pacto kilometraje

El personal al que se refiere el Pacto Adicional 3.º anexo IV del V Convenio en el supuesto de asistir al trabajo en sábado o jornada festiva se abonará en concepto de locomoción la cantidad de 13,46 € a los que venían percibiendo 40 km; de 25,25 € a los que venían percibiendo 75 km y de 26,93 € a los que venían percibiendo 80 km.

## 3. Pacto complemento «ad personam»

El complemento «ad personam» al que se refiere el Pacto Adicional 5.º anexo IV del V Convenio se incrementará en los porcentajes que recoge el art. 28).

#### 4. Pacto plus centro de trabajo

El plus de centro de trabajo al que se refiere el Pacto Adicional 3.º anexo IV del V Convenio exclusivamente en este supuesto se incrementará en los mismos porcentajes que recoge el art. 28).

#### 5. Aumentos de categoría

Durante la vigencia del XI Convenio se aplicará lo estipulado en el acuerdo suscrito entre las partes firmantes del presente Convenio el día 13 de junio de 2018.

### ANEXO V

#### Plan de Igualdad

##### 1. Objetivos del plan

Es objetivo del presente Plan de Igualdad establecer un conjunto ordenado de medidas que permitan lograr la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar cualquier situación de discriminación por razón de sexo.

Para ello, se establecen una serie de medidas y acciones acordadas entre las partes, estructuradas por áreas temáticas de actuación, bajo la común perspectiva de un conjunto de objetivos básicos, tales como:

- Asegurar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral, las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional en todos los niveles.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a cualquier puesto, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún teniendo un origen histórico, cultural, social o familiar, pudieran darse en la Empresa.
- Promover la formación a cargo de la Empresa para mujeres y hombres, como garantía efectiva para el desarrollo profesional, en igualdad de oportunidades.
- Eliminar las desigualdades y desequilibrios laborales que existan entre mujeres y hombres.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.
- Reforzar la responsabilidad social de la Empresa, en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados y empleadas, así como a fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Excluir cualquier medida que pudiese perjudicar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores.

La Empresa podrá adaptar el presente Plan de Igualdad a las exigencias territoriales u organizativas distintas a las existentes a la fecha de la firma del mismo, que se pudiesen producir en el futuro, así como a las exigencias de los convenios colectivos aplicables.

Igualmente, se podrán establecer acciones distintas a las aquí pactadas en aquellos centros de trabajo en los que pudiese resultar necesario.

##### 2. Áreas de actuación

Se incorporan, en el presente apartado, las acciones que se pretenden adoptar de cara a reforzar la posición de la Empresa en materia de igualdad de oportunidades hombre-mujer.

###### A) Acciones a adoptar en materia de selección y contratación de personal.

Objetivo (selección): Garantizar procesos de selección, transparentes y objetivos que permitan valorar las candidaturas en base a la idoneidad profesional del candidato/a,

asegurando que los puestos de trabajo ofertados son ocupados por las personas que presentan el mejor perfil profesional.

En consecuencia, eliminar cualquier posible elemento de discriminación en la selección, ampliando las fuentes de reclutamiento, para fomentar la contratación de hombres y mujeres en las áreas donde se encuentren infrarrepresentados.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo se proponen las siguientes acciones:

– La Empresa velará para que las ofertas de empleo no se dirijan a uno u otro sexo, lo que implica asegurar la no utilización de lenguaje o imágenes sexistas que puedan dar lugar a interpretar que la oferta se dirige a un sexo concreto. En consecuencia:

- Los anuncios (I) harán referencia a ambos sexos o (II) se utilizará el masculino plural, indicando al final del mismo los términos «Interesados / as dirigirse a...», (III) lo mismo ocurrirá cuando el término empleado sea neutro.

- Con carácter semestral, se realizará un muestreo representativo con la finalidad de comprobar el lenguaje y contenido de los anuncios sobre ofertas de empleo.

– Promover una presencia equilibrada hombre-mujer en los equipos de reclutamiento y selección.

– Mantener criterios objetivos y profesionales como forma de evaluar a posibles candidatos/as.

– Eliminar de los Procesos de Selección preguntas sobre cuestiones personales tales como estado civil, fecha de matrimonio, número de hijos/as etc.

– Eliminar cualquier comentario sexista, xenófobo, sobre el aspecto físico o cualquier otro atentatorio contra la dignidad del candidato/a.

– Mantener como criterios de valoración del candidato/a, los requisitos profesionales exigibles para cada puesto, con independencia de que su actividad laboral se haya reducido en algún momento de su vida para atender responsabilidades familiares o de cualquier otra índole.

– Transmitir el principio de igualdad de trato y de oportunidades que impera en la Empresa a todos nuestros proveedores externos de reclutamiento y selección, para su conocimiento y aplicación respecto a los procesos de selección encargados por esta Empresa.

Objetivo (contratación): suprimir cualquier tipo de obstáculo que pudiera existir en materia de igualdad, garantizando que el sexo del candidato/a no influirá a la hora de decidir a quién contratar, asumiendo el objetivo de incrementar el sexo menos representado.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo se propone el desarrollo de las siguientes acciones:

– Realizar acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad respecto de las personas que participan en los procesos de selección, contratación y promoción con el fin de garantizar la objetividad del proceso y de evitar actitudes discriminatorias.

– Establecer medidas que posibiliten un mayor equilibrio y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos y grupos (tanto en el acceso como en la permanencia).

– Mantener una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y ofrezca igualdad de oportunidades reales.

– Generalizar la estandarización de los guiones de las entrevistas para que contengan, únicamente, la información necesaria y relevante para el puesto de trabajo.

– Con el objetivo de reforzar estos compromisos, se mantendrán, respecto a las ofertas de empleo, canales de difusión que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, especialmente respecto a los puestos más cualificados y a la contratación indefinida, manteniéndose el empleo de imágenes no estereotipadas y un lenguaje no sexista.

– Reforzar los contactos con centros educativos y universitarios para identificar el talento, haciendo hincapié en que se está abierto al colectivo femenino, actualmente menos representado.

– Ampliar las fuentes de reclutamiento y los canales de comunicación.

B) Acciones a adoptar en materia de salario.

Objetivo: Garantizar que el salario de los trabajadores/as se determine en función de la responsabilidad así como de las aptitudes / habilidades / logros profesionales de cada trabajador/a en particular, justificándose las diferencias que puedan existir de forma objetiva.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo se propone la puesta en marcha de las siguientes acciones:

– Garantizar que la retribución se establece con independencia del género de la persona, y estará basada en función de los puestos de trabajo y en las aptitudes / habilidades / logros obtenidos por cada empleado/a, con independencia de las personas que ocupan los puestos.

– Establecer indicadores que relacionen diferencias salariales entre sexos, por grupos y antigüedad, con el objetivo de que estas diferencias tiendan a reducirse.

C) Acciones a adoptar en materia de formación.

Objetivo: Garantizar una política formativa basada en la igualdad de oportunidades y que asegure el desarrollo profesional dentro de la organización, posibilitando el acceso a puestos de mayor responsabilidad.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo se propone la ejecución de las siguientes acciones:

– Asegurar que todos los empleados/as de la Empresa puedan participar, con independencia de que su contrato esté suspendido, o reducida su jornada laboral, por cuidado de hijos/as o familiares, en la realización de cursos de formación. A tal fin, se adquiere el firme compromiso de asegurar que tales personas tengan conocimiento de que pueden acceder a los mismos.

– Potenciar acciones formativas con horario flexible.

– Mantener el puesto a desempeñar y el grado de responsabilidad como los criterios más relevantes a la hora de decidir qué empleados/as deben recibir los diferentes cursos de formación.

– Formar a todos los trabajadores/as, y muy especialmente al personal directivo y a los mandos mediante campañas de sensibilización, información y formación en materia de igualdad, explicando todos los derechos y oportunidades que ofrece el marco legal actual e insistiendo en que los mismos pueden ser utilizados indistintamente por hombres y mujeres.

Este compromiso se traduce en:

• Realizar una campaña de comunicación interna sobre el plan de igualdad, así como sobre los conceptos de igualdad de oportunidades y no discriminación.

• Extender la práctica del lenguaje neutro, no sexista, en las comunicaciones, imágenes y documentos, tanto externos, como internos.

D) Acciones a adoptar en materia de jornada y tiempo de trabajo.

Objetivo: Que todos los empleados/as de nuestra Empresa puedan compatibilizar su vida personal y familiar dentro de un marco de competitividad Empresarial que exige mantener la excelencia de los servicios prestados.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo se proponen las siguientes acciones:

Garantizar que el permiso de paternidad sea disfrutado por el progenitor que corresponda, a través del ejercicio de los derechos legalmente establecidos.

E) Acciones a adoptar en materia de promoción profesional.

Objetivo: Garantizar que hombres y mujeres puedan promocionar en la Empresa en situación de igualdad de tal modo que, el criterio de capacitación profesional, sea el único que determine la adjudicación del puesto a cubrir.

En este sentido, se persigue garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción de ascensos, eliminando cualquier barrera que pudiera dificultar la promoción profesional de la mujer en la Empresa y potenciando la presencia femenina en puestos de responsabilidad.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo se proponen las siguientes acciones:

- Mantener criterios objetivos, básicamente capacidad profesional y preparación técnica, en los procesos de promoción.
- Garantizar que la promoción de hombres y mujeres esté basada en su formación y méritos; titulación académica, conocimiento del puesto de trabajo e historial profesional.
- Impartir formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades, entre mujeres y hombres, dirigida a las personas responsables de proponer candidatos/as y evaluar posibilidades de promoción, con el fin de garantizar que se realiza la labor de manera objetiva, sin estereotipos de género que pudieran condicionar las elecciones y evaluaciones de las candidaturas.
- Asegurar la transparencia y objetividad en los procesos de promoción, de forma que estos se basen en la idoneidad y capacidad de los candidatos/as en un marco de igualdad de oportunidades.
- Garantizar que los trabajadores/as que hayan estado en situación de excedencia por cuidado de hijos/as o de familiares puedan participar en promociones y ascensos.

F) Acciones a adoptar en materia de ayudas, bonificaciones y política social.

Objetivo: Establecer medidas prácticas que permitan, a hombres y mujeres, compatibilizar su vida personal y profesional.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo, se proponen las siguientes acciones:

- Mantener el compromiso de que las medidas en materia de conciliación pueden disfrutarse sin perjuicio profesional o personal para el trabajador/a.
- Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no supongan menoscabo en las relaciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras. En este sentido, las licencias y permisos relativos a la protección de maternidad y paternidad no podrán implicar ningún tipo de discriminación.
- La Empresa garantizará que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa, no pierdan oportunidades de formación y promoción.

G) Acciones a adoptar en materia de salud y prevención de riesgos laborales.

Objetivo: Garantizar una protección adecuada y suficiente para la salud y seguridad de todos los trabajadores y trabajadoras.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo, se proponen las siguientes acciones:

- Publicitar la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales para mujeres embarazadas y poner las medidas pertinentes para proteger su salud.

H) Acciones a adoptar en materia de violencia del género.

Objetivo: Garantizar una protección adecuada y suficiente para la salud y seguridad de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo, se proponen las siguientes acciones:

- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses, extensibles hasta los 18 meses, sin pérdida de derechos contractuales.

– La trabajadora víctima de violencia de género que se vea en la necesidad de cambiar de puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo de igual o similar categoría, que la Empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la Empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

– Posibilidad de reducir la jornada laboral, con disminución proporcional del salario, y flexibilidad en materia de horarios y jornadas, facilitando el acceso al turno u horario que la víctima considere que mejor se adapta a sus necesidades de protección y organización personal y familiar, durante el periodo de tiempo necesario para normalizar su situación.

– No se considerarán faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género, acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.

– Derecho a solicitar la extinción definitiva de su relación laboral.

### 3. Cláusula final

El presente Plan de Igualdad sustituye, en cuanto a las materias que en él se contienen, a la regulación que de las mismas existen en otros acuerdos anteriores, operando la compensación y absorción con cualesquiera otras mejoras que legal o convencionalmente pudieran introducirse.

## ANEXO VI

### Protocolo de acoso

#### 1. Declaración de principios

La Empresa considera lo siguiente:

– Que la dignidad es un derecho inalienable de toda persona y cualquier manifestación de acoso en el trabajo es inaceptable.

– Que el acoso en el trabajo contamina el entorno laboral, y puede tener un efecto negativo sobre la salud, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen.

– Que toda la plantilla debe contribuir a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas.

– La Dirección de la Empresa y la Representación de los trabajadores, conscientes de que las conductas de acoso perjudican y repercuten en todo el personal, no solo en los directamente afectados, se comprometen a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las denuncias que puedan producirse por medio del presente Protocolo, basado en los principios de celeridad, protección del derecho a la intimidad, confidencialidad de las personas afectadas, y la no explicación repetida de los hechos por parte del acosado/a, salvo que sea estrictamente necesario.

– Que el acoso y las falsas denuncias de acoso en el trabajo son una manifestación de intimidación intolerable.

#### 2. Cuestiones generales

a) Deber de sigilo: Toda persona que haya participado en cualquiera de las fases previstas en el presente Protocolo estará sujeta a un deber de sigilo consistente en la obligación de no revelar ninguna información a cualquier otra persona no implicada en el procedimiento.

b) Protección del derecho a la intimidad: Se garantiza la protección del derecho a la intimidad de las personas que hayan intervenido en cualquiera de las fases de este procedimiento.

c) Prohibición de trato adverso: La presentación por parte del trabajador/a de queja, reclamación o denuncia de aquellos hechos que, a su juicio, constituyan una situación de acoso moral, sexual, acoso por razón de sexo o de trato discriminatorio, no podrá acarrear trato adverso.

d) Divulgación del Protocolo contra el Acoso: La Dirección de la Empresa se compromete a que todos los trabajadores/as conozcan la existencia del presente Protocolo y Código de Actuación. A tal efecto, su entrada en vigor se anunciará por correo electrónico, quedando, asimismo, disponible en la Intranet de la Empresa.

Igualmente, se remitirá un comunicado a los responsables de cada departamento recordándoles que tienen la responsabilidad de velar por la consecución de un clima laboral adecuado y libre de comportamientos indeseados que puedan ser constitutivos de acoso laboral o sexual. En cualquier caso, es responsabilidad de cada persona, con independencia de su puesto y categoría profesional, el adoptar actitudes y comportamientos que eviten cualquier situación de acoso, denunciando, al mismo tiempo, cualquier situación de esta naturaleza que pueda producirse.

Se adoptarán medidas especiales de divulgación respecto a los trabajadores/as que estén trabajando en las obras.

La Dirección de Personal promoverá la utilización del procedimiento de actuación entre los trabajadores/as.

### 3. Definiciones

a) Acoso moral: Toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Existen tres tipos de acoso moral:

- Descendente (cargo superior hacia inferior).
- Horizontal (mismo nivel jerárquico).
- Ascendente (cargo inferior hacia superior).

b) Acoso por razón de sexo o acoso sexual: Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico dirigido contra una persona por razón de sexo, y que se dé con el propósito, o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Cuando dicho acoso sea de índole sexual se considerará acoso sexual.

### 4. Procedimiento de actuación

a) Denuncia: Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso, lo podrá poner en conocimiento a la persona de máxima responsabilidad en Recursos Humanos de su área de actividad. Asimismo, lo podrá denunciar ante cualquier miembro de la representación legal de los trabajadores, quien inmediatamente lo pondrá en conocimiento de Recursos Humanos.

La denuncia podrá formularse verbalmente o por escrito.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo:

- Las denuncias anónimas.
- Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

Adicionalmente, podrá presentar denuncia la representación legal de los trabajadores y cualquiera que tenga conocimiento de la existencia de situaciones de esta naturaleza. En este caso, la denuncia deberá presentarse siempre por escrito.

b) Actuaciones preliminares y mediación:

1. Para dar trámite a la reclamación se exige conocer:

- Los datos de identificación de la persona que denuncia y los de la persona que supuestamente está sufriendo acoso, en caso de ser esta distinta a la persona denunciante.
- Descripción de los hechos, con indicación de fechas y demás circunstancias relevantes.

2. Recursos Humanos acusará inmediatamente recibo de dicha denuncia y dará traslado de la misma las personas que vayan a instruir el oportuno expediente (en adelante, equipo instructor).

3. El equipo instructor realizará un primer contacto con la persona denunciante en el plazo máximo de 5 días laborales siguientes a su recepción.

En este primer contacto el equipo instructor y la persona denunciante realizarán un análisis conjunto sobre los hechos denunciados, tras lo cual la persona denunciante se ratificará o no en la denuncia.

Si la persona denunciante es distinta a la persona que presuntamente está sufriendo una situación de acoso se incorporará en este primer contacto para analizar los hechos.

En supuestos de acoso sexual la persona afectada podrá solicitar exponer los hechos ante una persona de su mismo sexo.

Una vez ratificada la denuncia, el equipo instructor:

- Recabará por escrito el consentimiento expreso de la persona afecta para tener acceso a cuanta información sea precisa.
- Dicha información se tratará con carácter reservado y serán confidenciales.
- Se ofrecerá a la persona afectada la posibilidad de tratar de resolver el problema a través de la mediación. Interviniendo de manera confidencial, sencilla y discreta.

En caso de que se produzca dicha mediación, el equipo instructor tendrá una entrevista con la persona denunciada y otra con la persona afectada con la finalidad de mediar en el proceso, a través de consejos y propuestas prácticas de solución a ambas partes. El equipo decidirá si es conveniente o no celebrar una reunión conjunta.

Este redactará un breve acta con las conclusiones alcanzadas:

- Acuerdo: fin del proceso y adopción de las medidas oportunas.
- No acuerdo: se iniciará el procedimiento formal.

Las actuaciones preliminares y mediación tendrán una duración máxima de 10 días laborales. Pudiendo ampliarse este, por el equipo instructor, en casos excepcionales.

c) Intervención Formal:

1. Inicio:

– La intervención formal se iniciará cuando a través de la mediación no se haya llegado a ningún acuerdo entre las partes.

2. Actuaciones:

- El equipo instructor valorará nuevamente la necesidad de tomar medidas cautelares.
- Determinará las personas que van a ser entrevistadas.
- Durante las entrevistas:

• Recabará por escrito el consentimiento expreso de las personas entrevistadas para tener acceso a cuanta información sea precisa.

- Dicha información se tratará con carácter reservado y serán confidenciales.
- Se ofrecerá a los entrevistados la posibilidad de que, si lo desean, la representación legal de los trabajadores esté presente durante la entrevista.

– Se redactarán actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren garantizando total confidencialidad. Deberán estar firmadas por los intervinientes y estas quedarán en poder del equipo instructor.

- Determinarán las pruebas que se deban practicar.

El equipo instructor informará del procedimiento que se va a seguir a las partes directamente implicadas.

Este proceso tendrá una duración máxima de 15 días laborales. Pudiendo ampliarse este, por el equipo instructor, en casos excepcionales.

### 3. Resolución:

Una vez finalizada la instrucción, el equipo instructor, en un plazo de 5 días laborales, redactará un informe final de conclusiones que será presentado a la Dirección de Relaciones Laborales y a la Dirección del Departamento de RRHH, en el que se propondrán las medidas a adoptar.

Recursos Humanos propondrá a la Dirección de la entidad las actuaciones que procedan e informará a las partes implicadas de las conclusiones del informe, así como de la propuesta de solución. De las conclusiones se dará traslado a la representación legal de los trabajadores cuando esta haya conocido del proceso.

La empresa adoptará las medidas correctivas que estime oportunas, que consistirán en:

- Medidas disciplinarias a la persona acosadora o a la persona que haya presentado falsa denuncia.
- Ayuda psicológica o médica a las personas afectadas.
- Cualquier otra que se considere conveniente.
- Archivo del caso.

### 5. Procedimiento disciplinario

La Empresa se reserva el derecho a adoptar las acciones disciplinarias apropiadas, incluido el despido para el caso de faltas muy graves, frente al trabajador/a que hubiere incurrido en una conducta tipificada como de acoso moral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio.

Asimismo, en caso de demostrarse que una queja, por parte de un empleado/a que manifiesta ser acosado/a, es maliciosa y falsa, podrá imponerse, al empleado/a que la hubiere realizado, la sanción que se considere adecuada de conformidad con la normativa aplicable y con el régimen de infracciones y sanciones establecido por el Convenio Colectivo de aplicación.

Por tanto, podrán adoptarse las medidas disciplinarias que se consideren oportunas, sin perjuicio de las acciones civiles y penales que, además, puedan resultar pertinentes en cada caso.