

## SECCIÓN QUINTA

Núm. 3.021

### SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

**Empresa José María Gallizo, S.L.**

*RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de la empresa José María Gallizo, S.L.*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa José María Gallizo, S.L., para los años 2018 a 2020 (código de convenio 50100562012018), suscrito el día 16 de febrero de 2018 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT y CC.OO.), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 9 de marzo de 2018, requerida subsanación y presentada esta, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 28 de marzo de 2018. — El director del Servicio Provincial, Luis Fernando Simal Domínguez.

#### TEXTO DEL CONVENIO

##### PREÁMBULO

José María Gallizo, S.L., dada su evolución, se dedica en su mayor porcentaje a la fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones. En menor medida se dedica al diseño, fabricación y comercialización de prefabricados de hormigón y materiales de construcción para los sectores de la construcción, industrial, agrícola y ganadero, actividades industriales en general, y de forma residual la empresa también se dedica a la realización de actividades dedicadas a la fabricación de losetas, baldosas, baldosines, rocadillo, mosaico, mosaikete de mortero de cemento, piedra artificial y fabricación de terrazo. Tiene como actividades complementarias a las anteriores, su comercialización y distribución, así como la buena marcha de la empresa y el bienestar de todos sus trabajadores, actuando bajo criterios de seguridad y salud laboral, así como de respeto a las condiciones medioambientales.

#### CAPÍTULO I

##### DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*

El presente convenio colectivo de trabajo tendrá los siguientes:

1.1. **Ámbito territorial.** El centro de trabajo de Ejea de los Caballeros en carretera Gallur, Sangüesa, km 37,700.

1.2. **Ámbito personal.** Este convenio afectará a todos los trabajadores de la plantilla de la empresa José María Gallizo, S.L., sea cual sea su categoría profesional a todos los efectos, excluyéndose únicamente de las condiciones económicas del mismo:

A los trabajadores contratados en prácticas cuya retribución de acuerdo con la facultad que para ello establece el Real Decreto 488/1998, que regula este tipo de contrato será para toda la vigencia del mismo del 85% del salario fijado en el convenio a la categoría del personal contratado.



**Artículo 2.º Duración, vigencia, denuncia y prórroga.**

La duración del presente convenio será de tres años, a contar desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre del año 2020, y entrará en vigor a partir de su publicación en el BOPZ, excepto en las materias en las que el mismo especifique una vigencia distinta.

Ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones de cara a la firma del próximo convenio el primer mes del año 2021, por lo que se entiende automáticamente denunciado el presente convenio, sin necesidad por tanto, de comunicación a las partes y a la autoridad laboral.

Se prorrogará de acuerdo con el artículo 86.3 del ET.

**Artículo 3.º Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo indivisible, con inclusión de las tablas salariales, y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

**Artículo 4.º Tablas salariales.**

Al presente convenio colectivo se anexan las tablas salariales de aplicación para el año 2018.

**Artículo 5.º Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial establecido.**

Si concurren en la empresa causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se podrá proceder a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo que afecten a las siguientes materias previa reunión de la comisión negociadora o comité de empresa:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

**Artículo 6.º Absorción.**

Las disposiciones legales, pacto o convenio de rango superior futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio superan el nivel total de este. En caso contrario se consideran absorbidas.

**Artículo 7.º Garantías personales.**

Serán respetadas las situaciones personales que superen a lo pactado en el presente convenio. Se respetarán las condiciones personales que con carácter global excedan de lo que aquí se pacta, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Este complemento "ad personam" se revalorizará con los mismos incrementos que constan en el presente convenio.

Igualmente en el plazo de quince días desde la publicación en el BOPZ se adaptarán los conceptos salariales a los recogidos en el presente convenio y figurará la diferencia que resulte como concepto "ad personam".

Todos los complementos personales que se pacten a título individual serán no consolidables, salvo que en la concesión se establezca lo contrario.

**Artículo 8.º Absentismo.**

Las partes firmantes reconocen la necesidad del tratamiento del problema que para nuestra sociedad supone el absentismo, y entienden que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del trabajador o la trabajadora en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores y trabajadoras.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como de la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.



Para conseguir adecuadamente estos objetivos, acuerdan:

1. Requerir de las autoridades competentes que se tomen medidas eficaces tendientes a eliminar las circunstancias externas a la empresa favorecedoras del absentismo y, en particular, abrir el proceso de elaboración de una normativa que dé sentido y operatividad al objetivo antes indicado.

2. Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo, en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, según los procedimientos previstos en la normativa aplicable en cada caso. En este sentido se aplicarán los convenios de la OIT.

3. La representación legal de los trabajadores y trabajadoras deberá ser consultada en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física y/o mental de los trabajadores y trabajadoras.

4. Necesidad de cuantificar y catalogar las causas del absentismo, entendido como la no presencia del trabajador o de la trabajadora en el puesto de trabajo. No serán computables a efectos de tal cuantificación los siguientes supuestos: las ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes casos:

—Matrimonio o pareja de hecho debidamente registrada.

—Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

—Traslado de domicilio habitual.

—Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

—Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

—Los trabajadores y las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses.

—Las ausencias derivadas de hospitalización.

—Las ausencias debidas a accidente laboral y enfermedad profesional.

—Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando así decrete por la Autoridad laboral o lo decida la propia empresa, sea o no a instancia de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.

—Los permisos por paternidad o maternidad del trabajador o la trabajadora.

—El cuidado por hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

—Los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, salvo en el supuesto primero del artículo 45.1 c) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, que solo será computable cuando la baja sea acordada por servicios médicos sanitarios oficiales y tenga una duración de menos de veinte días consecutivos.

—Las ausencias por asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social.

—Las ausencias, con límite de dieciocho horas al año, para la asistencia sanitaria de la Seguridad Social del propio trabajador o la propia trabajadora o del acompañamiento de hijos o hijas menores o hijos o hijas con discapacidad a facultativo o facultativa de cabecera o especialista.

5. En las unidades de contratación se negociarán medidas correctoras del absentismo en función de circunstancias sectoriales, territoriales o de empresa, partiendo de criterios objetivos para su medición, para corregir el nivel de absentismo y alcanzar un coeficiente normal.

6. Para reducir el absentismo injustificado (entendiendo por tal tanto el debido a causas injustificadas como los supuestos fraudulentos), se negociará libremente esta



cuestión cuando las partes así lo acuerden. A efectos de tal negociación, se tendrán como criterios básicos, entre otros, los siguientes:

—Reducción de las causas que lo generan.

—Instrumentación de campañas de explicación sobre los efectos negativos que el absentismo tiene tanto para la empresa como para los trabajadores y las trabajadoras.

—Renegociación de los complementos económicos en situaciones de incapacidad temporal (IT) a cargo de la empresa, de acuerdo con los siguientes criterios: a) Con el importe de dichos complementos se buscará la adecuada aplicación para cubrir efectivas necesidades de los trabajadores y las trabajadoras con enfermedad y evitar asignaciones que fomenten situaciones fraudulentas. El destino que se dé al importe de estos fondos se decidirá con la participación de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras. b) Para medir el absentismo se establecerán dos bloques de causas diferenciales: 1) aquellas sobre las que no está al alcance de las partes actuar con plena eficacia en su disminución, y 2) aquellas en las que una actuación realista y negociada de partes puede conseguir su reducción a corto y medio plazo. Tanto unas como otras se definirán y cuantificarán en cada ámbito de negociación en función de cuanto ha quedado antes señalado. c) En orden a la reducción y control del absentismo por causas injustificadas y fraudulentas, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras y la empresa actuarán conjuntamente en la aplicación de cualquier tipo de medidas. d) Establecimiento de gradaciones en función de los supuestos.

7. Recabar de la Administración la aplicación estricta de las medidas legales de control y comprobación correspondientes.

8. Las partes firmantes acuerdan la necesidad del seguimiento de la problemática del absentismo a través de la comisión paritaria de este convenio.

## CAPÍTULO II

### DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

#### Artículo 9.º *Jornada de trabajo.*

La jornada laboral, tanto en la actividad continuada como partida, queda establecida durante la vigencia del presente convenio en 1.736 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

#### Artículo 10. *Distribución de la jornada.*

La empresa podrá distribuir la jornada a lo largo del año, mediante criterios de fijación uniforme o irregular, afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda, o cualquier otra modalidad.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 28 de febrero de cada ejercicio. Una vez publicado dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse habrá de ser acordada con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores.

#### Artículo 11. *Días de disponibilidad.*

Adicionalmente a la jornada de trabajo anual, la dirección de la empresa podrá disponer de hasta un máximo de once días al año por trabajador/a, que deberán ser realizadas cuando lo solicite la dirección de la empresa previo acuerdo en el calendario anual, para atender necesidades de la empresa. Dentro de los once días de disponibilidad, cinco días pueden ser festivos.

Estos días de disponibilidad serán abonados a cada trabajador por un importe que queda fijado en el valor de la hora ordinaria incrementado en un 10%. Los días festivos de disponibilidad se abonarán como hora ordinaria incrementada en un 25%.

#### Artículo 12. *Horas extraordinarias.*

1. Serán consideradas horas extraordinarias las que excedan de la jornada pactada, que no podrán exceder en ningún caso del límite establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores. A estos efectos, se considerarán como horas extraordinarias las que excedan de cuarenta horas a la semana. No obstante lo anterior, cuando dichas horas fueran compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, éstas no se computarán a los efectos previstos en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las horas extraordinarias, que serán voluntarias, se compensarán preferentemente en descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de la empresa, no computando éstas a efectos de número máximo de ochenta horas anuales. Esta compensación en descanso se efectuará hora por hora, a razón de 1,75 horas. El tiempo que exceda de la jornada ordinaria habitual se irá acumulando hasta completar una jornada diaria habitual, que se compensará con un día de descanso a disfrutar dentro de las cuatro semanas siguientes.

Cuando las horas extraordinarias sean retribuidas, según acuerdo entre la empresa y el trabajador, su importe queda fijado en el valor equivalente de la hora ordinaria, incrementado en un 20%.

#### Artículo 13. *Vacaciones.*

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a treinta días naturales o veintidós días laborables al año, o bien dos días y medio por mes trabajado, más los días de convenio correspondientes.

Las vacaciones se abonarán por una mensualidad ordinaria de trabajo, esto es, salario base más complementos personales.

La distribución de los turnos de vacaciones se realizará de acuerdo entre el comité de empresa o delegados de personal y la dirección de la misma, teniendo en cuenta los turnos y grupos profesionales dentro de cada sección, y se comunicará a los trabajadores antes del 30 de abril.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### Artículo 14. *Fiestas.*

Tendrán la consideración de abonables y no recuperables todas las fiestas que figuren en el calendario laboral oficial.

### CAPÍTULO III

#### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### Artículo 15. *Clasificación profesional.*

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Se recoge en el anexo III del presente convenio.

### CAPÍTULO IV

#### CONDICIONES ECONÓMICAS

#### Artículo 16. *Conceptos retributivos.*

La retribución anual pactada en este convenio para cada trabajador estará compuesta por el salario base del convenio y los demás complementos que se indican en los artículos siguientes.

Para el primer año de vigencia del convenio, 2018 se acuerda un incremento de 1,8% que aparece ya reflejado en la tabla del anexo I. Para el segundo año de vigencia se acuerda un incremento del 1,8%, y para el tercero del 1,8%.

Terminada la vigencia del convenio, si el IPC supera con amplitud el porcentaje de subida del 1,8%, se prevé la negociación del mencionado porcentaje que se pacte para las prórrogas anuales del siguiente convenio.

El incremento correspondiente al año 2017 pactado del 1% será abonado en dos pagas de atrasos sobre los salarios percibidos durante todo el año 2017. Una inicial de 75 euros, junto con la mensualidad del mes de marzo de 2018 y otra hasta alcanzar el 1% pactado en un plazo de seis meses.

**Artículo 17. Antigüedad.**

El plus de antigüedad se conservará para aquellos trabajadores que lo venían percibiendo hasta la firma del presente convenio.

**Artículo 18. Salario base.**

El salario base del personal afectado por este convenio es el que se especifica en la tabla salarial anexa para cada uno de los niveles/grupos que en las mismas se indican y se devengarán los trescientos sesenta y cinco días del año (o trescientos sesenta y seis, en caso de año bisiesto).

**Artículo 19. Gratificaciones extraordinarias.**

Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos de vencimiento periódico superior al mensual.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de paga de verano y paga de Navidad, que serán abonadas respectivamente antes del 30 de junio y 20 de diciembre. Se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

• Devengo de las pagas:

—Paga de verano: Del 1 de enero al 30 de junio.

—Paga de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.

**Artículo 20. Plus de nocturnidad.**

El personal que trabaje entre las 22:00 y las 6:00 horas percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25% del salario base establecido en este convenio.

**Artículo 21. Plus de transporte.**

A todo el personal afectado por este convenio le serán abonadas las cantidades que figuran en las tablas salariales anexas por día de trabajo efectivo, como compensación y para suplir los gastos originados por el concepto de transporte, salvo cualquier otro acuerdo entre empresa y trabajador.

**Artículo 22. Dietas y medias dietas.**

La cuantía de las dietas será igual para todos los niveles profesionales, fijando su importe en 40 euros diarios la dieta completa y en 15 euros diarios la media dieta. Estas cantidades tendrán efecto a partir de la firma del presente convenio.

**Artículo 23. Ropa de trabajo y utensilios.**

Se proporcionarán dos equipos de ropa por trabajador al año, según temporada, invierno y verano.

**Artículo 24. Pago de haberes**

Se realizará mensualmente, como máximo dentro de los cinco primeros días al día siguiente al de devengo.

## CAPÍTULO V

### MEJORAS SOCIALES

**Artículo 25. Muerte e invalidez.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a percibir indemnizaciones complementarias a las prestaciones de Seguridad Social en los supuestos y cuantías que se detallan:

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, 1.800 euros o el importe de una doceava parte de las retribuciones anuales previstas en el convenio aplicable en cada momento, si esta cantidad resultare superior.

b) En caso de muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 40.000 euros.

c) En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a quien o quienes el trabajador/a fallecido hubiese declarado beneficiario/a, y, en su defecto al cónyuge, hijos/as, padres, hermanos/s y demás herederos legales, por ese orden.

En cuanto a la fecha de fijación de efectos del hecho causante, se estará, en todo caso, a la fecha en que se hubiera producido el accidente. En los supuestos de enfermedad profesional, se tomará como fecha de efectos aquella en que se declare por primera vez la existencia de la misma por el órgano competente.



La fecha de entrada en vigor en la aplicación de las indemnizaciones anteriores será a la fecha de publicación del presente convenio en el BOPZ.

**Artículo 26. Disposiciones comunes para las excedencias.**

Durante el período de excedencia, el trabajador/a, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal en relación a la empresa. Si así lo hiciera, perdería automáticamente su derecho al reingreso.

**Artículo 27. Excedencia forzosa.**

La excedencia forzosa se concedería por designación o elección para su cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

**Artículo 28. Excedencia voluntaria y por cuidado de hijos menores.**

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, computable a efectos de antigüedad, no superior a cinco años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de este. Este mismo derecho de excedencia y en las mismas condiciones y duración podrá ejercerse por el trabajador para el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los sucesivos hijos darán derecho a un período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en una misma empresa, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas en el funcionamiento de la empresa. Durante el primer año, a partir del inicio de la situación de excedencia para cuidado de hijos, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

El trabajador o trabajadora excedente tendrá derecho al reingreso e incorporación automática, siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación, durante los tres primeros años de excedencia, excepto lo dispuesto en el punto 2 para las excedencias del cuidado de hijos. Para los restantes años de excedencia conserva tan solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

**Artículo 29. Excedencia especial.**

Los trabajadores tendrán asimismo derecho, por una sola vez, a un período de excedencia no superior en ningún caso a seis meses, con derecho a la reserva del puesto de trabajo para los supuestos de atención personal al cónyuge, padres, hijos o hermanos en situación de enfermedad o incapacidad que requiera dicha asistencia. Tal situación deberá quedar necesariamente acreditada en el momento de la solicitud de la excedencia. El incumplimiento por parte del trabajador excedente de la condición motivada supone un incumplimiento contractual por parte del trabajador que será considerado como falta muy grave.

Respecto a la temporalidad de la excedencia especial, será necesario comunicar cada caso concreto con el comité de empresa, para la valoración de la situación concreta.

## CAPÍTULO VI

### PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LA SEGURIDAD SOCIAL

**Artículo 30. Asistencia sanitaria e incapacidad temporal.**

Se realizará anualmente un reconocimiento médico de todos los trabajadores para prevenir y comprobar su estado de salud. Los resultados de este reconocimiento serán notificados al trabajador/a por escrito. Se realizarán en horario de trabajo.

Complemento por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Como complemento a las prestaciones a cargo de la entidad gestora, los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de

accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base de cotización del mes anterior, sin incluir la parte de horas extraordinarias, ni la prorrata de las pagas extraordinarias que se percibirán íntegras en sus fechas de pago a estos efectos.

Complemento por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base reguladora en los términos indicados en el párrafo anterior a partir del vigésimo día de la baja y mientras dure tal situación. En los supuestos de hospitalización, se abonará el 100% desde el primer día, mientras dure la hospitalización. En cualquier caso, el límite de noventa días.

## CAPÍTULO VII

### COMISIÓN PARITARIA

#### Artículo 31. *Comisión paritaria.*

Será creada una comisión paritaria, constituida por tres vocales designados por la empresa y otros tres por la representación de los trabajadores, entre los firmantes que hayan formado parte de la comisión negociadora del convenio, con sus respectivos suplentes, como representación de las partes negociadoras del convenio.

#### Artículo 32. *Funciones de la comisión paritaria.*

Cuando desarrolle funciones de adaptación, o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación en los términos previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

La comisión paritaria entenderá de las cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, tales como:

- a) Interpretación del presente convenio.
- b) Arbitraje sobre cuestiones derivadas del presente convenio.
- c) Vigilancia de su cumplimiento.

Igualmente entenderá sobre el establecimiento, adaptación o modificación de los procedimientos arbitrales aplicables establecidos en la normativa vigente.

La comisión paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes integrantes. La petición se dirigirá a la otra parte expresando el asunto a considerar, el precepto normativo o acuerdo en el que se basa la competencia de la Comisión, para su conocimiento y cualquier otra documentación que considere necesaria.

La comisión deberá reunirse en un plazo máximo de diez días desde la comunicación anterior y se pronunciará en un plazo de diez días. En los supuestos regulados en los artículos 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la comisión paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse. En todo caso, se levantará acta de las reuniones debiendo constar el acuerdo o la discrepancia y los puntos a los que afecta.

El plazo máximo para la redacción del acta será de quince días hábiles de trabajo desde la fecha de la reunión. El plazo máximo para alcanzar acuerdo en la redacción del acta será de quince días hábiles de trabajo desde que se entregó la primera propuesta de acta. Transcurridos dichos plazos sin que se haya firmado el acta se entenderá que no hay acuerdo quedando las partes libres para acudir al arbitraje o a la jurisdicción competente. Las discrepancias en el seno de la comisión se resolverán mediante el sometimiento al sistema no judicial de solución de conflictos existente en Aragón. (ASECLA: Acuerdo sobre solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón, BOA de 9 de enero de 2006), sin perjuicio de los sistemas que puedan establecerse mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

## CAPÍTULO VIII

### DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS

#### Artículo 33. *Acumulación horas sindicales.*

Los delegados y delegadas de personal y miembros del comité de empresa podrán acumular las horas de crédito mensual en uno o varios de ellos, previa comunicación al empresario.

**Artículo 34. Antigüedad de los candidatos en elecciones de representantes de los trabajadores.**

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores y por movilidad del personal en el sector, se acuerda que en el ámbito de este convenio colectivo podrán ser elegibles los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, tres meses.

**Artículo 35. Comité de seguridad y salud y delegados/as de prevención.**

Se constituye un comité de seguridad y salud para colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva. Formado por un máximo de cuatro vocales de forma paritaria por cada una de las dos representantes actuantes en la comisión negociadora.

La comisión de seguridad y salud tratará materias propias sobre investigación de accidentes de trabajo, protección de la maternidad y lactancia y formación de los delegados de prevención.

Desarrollará las funciones relacionadas con:

- El conocimiento de las cuestiones o problemas que le sean sometidos, de común acuerdo por las partes afectadas, para su tratamiento y posible resolución.
- La elaboración y difusión de criterios comunes para la evaluación de riesgos, planificación y organización de la prevención, sistemas de información y formación, así como de vigilancia de la salud.
- El seguimiento y estudio de la siniestralidad en el sector, al objeto de analizar los elementos que intervienen en ella y las posibles actuaciones al respecto.
- El seguimiento, en el ámbito de aplicación del convenio, de la actuación de los servicios de prevención ajenos acreditados, entidades formativas acreditadas y otras instituciones que intervienen en la materia en el marco de sus intervenciones y competencias profesionales.

El comité se reunirá cada dos meses, en horas de trabajo. Las reuniones extraordinarias de realizarán por razones de urgencia, estimadas por la mayoría simple de sus miembros. Emitirán informe anual sobre la materia.

## CAPÍTULO IX

### CONTRATACIÓN Y FOMENTO DE EMPLEO

**Artículo 36. Forma del contrato.**

La formalización de los contratos de trabajo con los empleados se realizará como norma general por escrito, antes del inicio de la prestación de servicios.

En el contrato de trabajo se reflejarán las condiciones que se pacten y el grupo profesional al que pertenezca el trabajador, además de: la identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito del trabajador, el domicilio de la sede social de la empresa, el grupo, nivel o categoría profesional, especialidad, oficio o puesto de trabajo en que quede adscrito el trabajador, la retribución total mensual y anual inicialmente pactada, la jornada establecida y la expresión literal del convenio colectivo aplicable.

**Artículo 37. Período de prueba**

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso excederá de:

- Grupo 1: Hasta seis meses.
- Grupo 2: Hasta seis meses.
- Grupo 3: Hasta dos meses.
- Grupo 4: Hasta un mes.
- Grupo 5: Hasta un mes.
- Grupo 6: Hasta quince días.
- Grupo 7: Hasta quince días.
- Grupo 8: Hasta quince días.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional que le haya sido asignado, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.



3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

4. La situación de IT derivada de accidente de trabajo que afecte al trabajador/a durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

*Artículo 38. Modalidades de contratación.*

La empresa podrá celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté contemplada en la legislación vigente o en el presente convenio colectivo.

#### CAPÍTULO X

##### PERMISOS Y LICENCIAS

*Artículo 39. Permisos y licencias.*

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo estrictamente necesario. El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditarán suficientemente en su momento. Todo ello de acuerdo a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores respecto de permisos y licencias.

*Artículo 40. Asistencia a consulta.*

Se reconoce la disponibilidad para asistir a consulta médica, siempre que se comunique con antelación esta necesidad y posteriormente se acredite la asistencia a la misma. Durante las horas de ausencia por este concepto, se retribuirá al trabajador con salario base de convenio y antigüedad consolidada, devengando asimismo el plus de transporte y plus de asistencia siempre que haya alguna hora trabajada en esa jornada. Con un máximo de veinte horas al año justificadas al médico de cabecera, sin límite para médicos especialistas.

#### CAPÍTULO XI

##### CÓDIGO DE CONDUCTA. INFRACCIONES Y SANCIONES

*Artículo 41. Criterios generales.*

1. La empresa podrá sancionar como falta laboral las acciones u omisiones culpables de los/as trabajadores/as que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador o trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados y afiliadas, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma solo se podrá dilatar hasta sesenta días naturales después de la firmeza de la sanción. En caso de no impugnación, el plazo será de noventa días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador o la trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los veinte días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 49 del presente acuerdo.

*Artículo 42. Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.



d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros/as o a la empresa.

i) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del/de la trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, sin la debida justificación.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Artículo 43. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando esta afectara al relevo de un/a compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar a otro/a trabajador/a alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quienes se dependa orgánicamente y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien sea debido a un abuso de autoridad.

i) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.

j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.



l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

#### Artículo 44. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los/as compañeros/as de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comportamiento para las personas.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de este, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n) Acoso moral ("mobbing"), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos,



hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, entendiéndose por tal cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador

#### Artículo 45. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

—Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

—Amonestación por escrito.

—Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

—Amonestación por escrito.

—Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

—Despido.

#### Artículo 46. Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

a) Faltas leves: diez días.

b) Faltas graves: veinte días.

c) Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 47. Multas y sanciones de tráfico no imputables al conductor/a.

Todas las multas y sanciones de tráfico que no sean imputables al conductor/a, serán responsabilidad de la empresa.

## CAPÍTULO XII

### IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, PLANES DE IGUALDAD Y PROTOCOLOS

#### Artículo 48. Igualdad de oportunidades y planes de igualdad.

De conformidad con lo dispuesto en Ley Orgánica 3/2007, la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

La empresa dispone de un plan de igualdad que se dispone en el anexo IV.

#### Artículo 49. Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso.

La empresa elaborará un protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso. Se entienden como tal las siguientes situaciones:

a) Acoso moral (“mobbing”): Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un autoabandono del trabajo

produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

b) Acoso sexual: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1 d) de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

c) Acoso por razón de sexo: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1 c) de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se define así la situación en que se produce un comportamiento, relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

d) Actos discriminatorios: Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como actos discriminatorios, siendo los mismos objetos de prohibición expresa en los principios de comportamiento y actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución española a los derechos fundamentales.

#### Cláusulas adicionales

Primera. — Las tablas de retribuciones anexas al presente convenio formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar entre las partes. A la firma entre las partes del presente texto.

Segunda. — El salario mínimo interprofesional no modificará la estructura del presente convenio colectivo, ni la cuantía de las retribuciones salariales pactadas en el mismo, siempre cuando este garantice a los trabajadores ingresos iguales o superiores a aquel salario mínimo interprofesional.

Tercera. — En todo aquello que no se hubiese pactado en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Cuarta. — Las partes acuerdan someter sus discrepancias, tanto individuales como colectivas, previamente a acudir al orden jurisdiccional social, a la mediación del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

#### ANEXO I

Grupo profesional	Nivel	Categoría profesional	Salario mensual 12 pagas	Plus/mes anexo II	Paga extra junio	Paga extra Navidad	Salario bruto anual
GRUPO 1	1.1	Titulado superior	1497,7	196,77	1983,16	1983,16	24.299,96
	1.2	Director gerente	1497,7	196,77	1983,16	1983,16	24.299,96
GRUPO 2	2.1	Titulado medio	1455,78	196,77	1895,97	1895,97	23.622,55
	2.2	Ayudante de Ingeniero/Ayudante de arquitecto	1380,21	196,77	1738,73	1738,73	22.401,87
	2.3	Graduado Social	1291,13	196,77	1554,04	1554,04	20.962,87
	2.4	Jefe 1.ª Administración	1310,05	196,77	1593,23	1593,23	21.268,30
GRUPO 3	3.1	Jefe 1.ª Laboratorio	1250,27	196,77	1469,05	1469,05	20.302,58
	3.2	Dibujante proyectista. Jefe 1.ª organización del trabajo					
		Delineante proyectista.	1250,27	196,77	1469,05	1469,05	20.302,58
	3.3	Jefe 2.ª organización del trabajo. Jefe 2.ª organización del trabajo	1250,27	196,77	1469,05	1469,05	20.302,58
	3.4	Jefe 2.ª Administración	1256,52	196,77	1482,03	1482,03	20.403,53
	3.5	Jefe Taller	1291,13	196,77	1554,04	1554,04	20.962,87
GRUPO 4	4.1	Maestros Industriales	1222,83	196,77	1412,03	1412,03	19.859,25
	4.2	Viajante. Oficial 1.ª Administración	1170,26	196,77	1302,75	1302,75	19.009,87
	4.3	Técnico organización primera	1170,26	196,77	1302,75	1302,75	19.009,87
	4.4	Maestro taller	1184,06	196,77	1331,51	1331,51	19.232,98
GRUPO 5	5.1	Analista 1.ª	1123,69	196,77	1206,08	1206,08	18.257,69
	5.2	Oficial 2.ª Administración	1123,69	196,77	1206,08	1206,08	18.257,69
	5.3	Delineante 2.ª. técnico organización 2.ª.	1123,69	196,77	1206,08	1206,08	18.257,69
	5.4	Encargado	1097,95	196,77	1152,63	1152,63	17.841,90
	5.5	Oficial 1.ª	1097,95	196,77	1152,63	1152,63	17.841,90
	5.6	Chófer camión grúa	1097,95	196,77	1152,63	1152,63	17.841,90
	5.7	Oficial 2.ª	1065,05	196,77	1084,21	1084,21	17310,27



Grupo profesional	Nivel	Categoría profesional	Salario mensual 12 pagas	Plus/mes anexo II	Paga extra junio	Paga extra Navidad	Salario bruto anual
GRUPO 6	6.1	Analista 2.ª. Auxiliar organización	1065,05	196,77	1084,21	1084,21	17.310,27
	6.2	Auxiliar Administrativo	1065,05	196,77	1084,21	1084,21	17.310,27
	6.3	Auxiliar calgador. Auxiliar laboratorio. Almacenero.	1065,05	196,77	1084,21	1084,21	17.310,27
	6.4	Chófer turismo	1054,99	196,77	1063,3	1063,3	17.147,72
	6.5	Capataz	1054,99	196,77	1063,3	1063,3	17.147,72
	6.6	Oficial 3.ª	1054,99	196,77	1063,3	1063,3	17.147,72
	6.7	Especialista	1054,99	196,77	1063,3	1063,3	17.147,72
GRUPO 7	7.1	Telefonista	1024,45	196,77	999,81	999,81	16.654,26
	7.2	Vigilante	1024,45	196,77	999,81	999,81	16.654,26
	7.3	Ordenanza. Portero	1024,45	196,77	999,81	999,81	16.654,26
	7.4	Peón	1039,65	196,77	1032,17	1032,17	16.901,39
GRUPO 8	8.1	Aspirante primer año	767,81	196,77	767,81	767,81	13.110,63
	8.2	Aspirante segundo año	767,81	196,77	767,81	767,81	13.110,63
	8.3	Aspirante tercer año	881,95	196,77	881,95	881,95	14.708,54
	8.4	Aspirante cuarto año	881,95	196,77	881,95	881,95	14.708,54

**ANEXO II**

Los pluses de transporte y asistencia incluidos el anexo I, se detallan de la siguiente manera:

	Mensual	Anual
Plus transporte	129,50	1.554,00
Plus asistencia	67,27	807,24

Serán devengados de lunes a viernes, por jornada efectivamente trabajada. En caso de ausencia del trabajador se descontará la cantidad de pluses prorrateada por los días de trabajo del mes.

**ANEXO III**

**Categorías profesionales**

**GRUPO PROFESIONAL 1:**

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 reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión. Se corresponden normalmente, con el personal encuadrado en el número 1 del baremo de las bases de cotización a la Seguridad Social.

CATEGORÍAS:

—Técnicos:

- Titulados superiores.

—Empleados:

- Director gerente.

TAREAS: Actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad de los mismos, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.
5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.



6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media o empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel lógico (Software).

#### **GRUPO PROFESIONAL 2:**

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. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el número 2 del baremo de las bases de cotización a la Seguridad Social.

#### **CATEGORÍAS:**

##### **—Técnicos:**

- ATS y/o DUE.
- Titulados grado medio; peritos y aparejadores
- Titulados superiores de entrada.
- Ayudantes de Ingeniería y Arquitectura
- Graduados Sociales y/o Diplomado en relaciones laborales

##### **—Empleados:**

- Jefe primera administración.

**TAREAS:** Actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc. o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.

2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

3. Actividades y tareas propias de ATS, realizando curas, llevando el control de bajas de IT y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

4. Actividades de graduado social y/o diplomado en relaciones laborales, consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.

5. Tareas técnicas consistentes en el desarrollo de proyectos en toda su extensión, y en el cual se deben aplicar normalización, cálculos genéricos y de detalle, resistencias de materiales, consiguiendo la viabilidad total del proyecto.

6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

#### **GRUPO PROFESIONAL 3:**

Son aquellos 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 equiparable a ciclo formativo de grado medio o superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo número 3 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

**CATEGORÍAS:**

—Técnicos:

- Jefe de primera laboratorio.
- Jefe de segunda laboratorio.
- Delineante proyectista.
- Dibujante proyectista.
- Jefe de primera de organización.
- Jefe de segunda de organización. Empleados:
- Jefe de segunda administración.

—Operarios:

- Jefe de taller.

**TAREAS:** Actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.).

2. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.

3. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

4. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

5. Tareas técnicas en el área de contabilidad, s, confeccionar trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

6. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

7. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

8. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

9. Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

10. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

11. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.

12. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

**GRUPO PROFESIONAL 4:**

Aquellos 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 los mismos.

**FORMACIÓN:** Titulación equiparable a bachillerato, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 4 y 8 de las bases de cotización a la Seguridad Social.



## CATEGORÍAS:

## Técnico:

- Maestro industrial. Empleados:
- Delineantes de 1.<sup>a</sup>.
- Técnico de organización de 1.<sup>a</sup>.
- Oficial 1.<sup>a</sup> administrativo.
- Viajante. Operarios:
- Maestro de taller.
- Profesional de oficio especial.

TAREAS: Actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
5. Tareas de I+D de proyectos completos según instrucciones.
6. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.
7. Tareas de gestión de compras y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la aplicación de informática.
10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
11. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).
13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares en la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.
15. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

**GRUPO PROFESIONAL 5:**

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: Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 5 y 8, de las bases de cotización a la Seguridad Social.

## CATEGORÍAS:

—Empleados:

- Analista de 1.<sup>a</sup>.
- Delineante de 2.<sup>a</sup>.
- Oficial 2.<sup>a</sup> administrativo.
- Oficiales de laboratorio.
- Técnicos de organización de 2.<sup>a</sup>. Operarios:
- chófer de camión, grúa y maquinaria automática.
- Profesionales de oficio de 1.<sup>a</sup>.
- Profesionales de oficio de 2.<sup>a</sup>.
- Encargado.

TAREAS: Actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

3. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

4. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente

5. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.

6. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

7. Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.

8. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.

9. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.

10. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.

11. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

12. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.

13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

14. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantillas los resultados de la inspección.



15. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc., reflejado en partes o a través de plantillas, todos los datos según código al efecto.

16. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.

**GRUPO PROFESIONAL 6:**

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:** Formación equiparable a enseñanza secundaria obligatoria, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 6, 7 y 9 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

**CATEGORÍAS:**

—Empleados:

- Analista de 2.<sup>a</sup>.
- Almacenero.
- Auxiliares en general (calgador, laboratorio, administración, organización), etc.

—Operarios:

- Chófer de turismo.
- Especialista.
- Profesional de oficio de 3.<sup>a</sup>.
- Capataz.

**TAREAS:** Actividades que, por analogía son equivalentes a las siguientes:

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

2. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.

3. Tareas técnicas y elementales de programación de ordenador, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente

4. Tareas elementales de laboratorio.

5. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calco de planos.

6. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

7. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

8. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.

9. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

10. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

11. Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

12. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.

13. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

14. Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.

15. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

16. Conducción con permiso adecuado, entendiendo que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

17. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas puente, grúas de pórtico, carretillas, etc.).

18. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.

19. Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas.

**GRUPO PROFESIONAL 7.**

Estarán incluidos 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. Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 6, 10, 11 y 12 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

CATEGORÍAS:

—Empleados:

- Telefonista.
- Vigilante.
- Ordenanza.
- Portero.

—Operarios:

- Peón.

TAREAS: Actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
6. Tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.
8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.
9. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.
10. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
11. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.

**GRUPO PROFESIONAL 8:**

Estarán incluidos aquellos trabajadores/as menores de 21 años, 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, que necesitan formación y/o prácticas específicas y un período de adaptación.

FORMACIÓN: Estos trabajadores carecen de cualificación reconocida por el sistema de formación profesional o del sistema educativo y/o conocimientos o experiencia práctica en el desempeño de la profesión. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos número 11 para menores de 18 años y número 10 para mayores de 18 años, de las bases de cotización a la Seguridad Social.

CATEGORÍAS:

- Aspirantes de primer año.
- Aspirantes de segundo año.
- Aspirantes de tercer año.
- Aspirantes de cuarto año.



## ANEXO IV

**Plan de igualdad**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberá negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las partes firmantes comparten el compromiso de elaborar un “plan de igualdad base” para la empresa.

A este efecto se constituirá una comisión de igualdad compuesta por cuatro miembros en paridad, dos por la representación social y dos por la representación empresarial, que durante el año 2018 deben elaborar el plan de igualdad base, con la perspectiva de que sea de aplicación durante la vigencia del convenio.

La comisión trabajará en los anexos tipo a seguir por las empresas, de acuerdo a la legislación vigente para la elaboración de los planes de igualdad:

- Modelo de cuestionario de diagnóstico.
- Modelo de informe de diagnóstico.
- Modelo de plan de igualdad/acciones a tomar.

## CONCEPTO DE LOS PLANES DE IGUALDAD.

Como establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razones de sexo.

El plan de igualdad fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos.

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, la empresa realizará un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si la hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello la empresa dará cuenta por escrito a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, pudiendo esta emitir el correspondiente informe.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otros, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salariales.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias último año y motivos
- i) Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica
- j) Horas de formación último año y tipo de acciones formativas



k) Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

#### OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

Una vez realizado el diagnóstico de situación se establecerán los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que consistirán en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se hayan constatado la existencia en situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos consistirán en:

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación y utilización de lenguaje sexista.

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mayor responsabilidad.

c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con una mayor incidencia, en relación con los trabajadores, sobre estas formas de contratación y adoptar las medidas correctoras correspondientes.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres.

f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades

h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas y en período de lactancia

l) Protocolo de actuación para la prevención, y en su caso erradicación, contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

m) Inclusión de los derechos laborales de las víctimas de violencia de género (Ley Orgánica 1/2004) en los planes de igualdad. Protocolo de actuación en los supuestos en los que haya alguna víctima de violencia de género en la empresa, con aplicación de la citada Ley.

Competencia de la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras en la elaboración del plan de igualdad.

El diagnóstico de situación será realizado por la empresa. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será entregada a la representación de los trabajadores y trabajadoras a efectos de informe, garantizando de tal forma lo regulado en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, es decir, el acceso de tal representación, a la información sobre su elaboración y contenido.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, la empresa deberá negociar con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras el correspondiente Plan de Igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerá siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato. En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, la comisión paritaria, será la facultada para conocer y estudiar las mismas.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras con carácter anual sobre su evolución, pudiendo esta última emitir informe si así lo estima oportuno.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN PARITARIA EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

La comisión paritaria velará por el cumplimiento de los compromisos asumidos en estos apartados pudiendo desarrollar las siguientes funciones:

a) Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los puntos anteriores.

b) Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados.

c) Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de las partes.

d) Se podrá elaborar un estudio específico en relación con la igualdad de oportunidades y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de una encuesta sectorial en la empresa y para lo cual será necesario que los datos se presenten por las empresas con desagregación por género.

En virtud de los compromisos asumidos por las partes signatarias del convenio en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, acuerdan:

1. Formalizar la constitución de la comisión para la igualdad de oportunidades.

2. Las partes se comprometen, de acuerdo a lo establecido en el convenio y en ejecución de las funciones de la comisión, a abordar los problemas de discriminación o desigualdad, que precisan un análisis de carácter general y conjunto, así mismo identificarán las posibles discriminaciones por razón de sexo y buscarán las soluciones para atajarlas.

3. La comisión estará formada por los miembros de la comisión paritaria.

4. La comisión se reunirá, como mínimo 2 veces al año, así como las que, a propuesta motivada de cualquiera de las dos partes representadas en el convenio, se acuerde, estableciéndose a tal efecto un plazo de preaviso de 5 días laborables.

5. Las reuniones se celebrarán en la empresa.

6. Los escritos o comunicados dirigidos a esta comisión, relativos a sus competencias de actuación, podrán ser remitidos a través de la empresa.

7. De cada reunión se levantará acta con los contenidos de las deliberaciones y con expresión específica de los acuerdos que se alcancen.