

## SECCIÓN QUINTA

Núm. 1820

### DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

#### SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA CONVENIOS COLECTIVOS

**Empresa José María Gallizo, S.L.**

*RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la 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 2023 a 2027 (código de convenio 50100562012018), suscrito el día 18 de octubre de 2022 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 27 de octubre de 2022, requerida subsanación y presentada esta con fecha 8 de marzo de 2023, 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,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 10 de marzo de 2023. — La subdirectora provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno.



Preámbulo

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación

Artículo 2. Duración, vigencia, denuncia y prórroga

Artículo 3. Vinculación a la totalidad

Artículo 4. Tablas salariales

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

Artículo 6. Absorción

Artículo 7. Garantías personales

Artículo 8. Absentismo.

Capítulo II. Disposiciones específicas.

Artículo 9. Jornada de trabajo

Artículo 10. Distribución de la jornada

Artículo 11. Días de disponibilidad con flexibilidad

Artículo 12. Horas extraordinarias

Artículo 13. Vacaciones

Artículo 14. Fiestas

Capítulo III. Clasificación profesional

Artículo 15. Clasificación profesional

Capítulo IV. Condiciones económicas

Artículo 16. Regularización año 2022.

Artículo 17. Conceptos retributivos

Artículo 18. Salario base

Artículo 19. Gratificaciones extraordinarias

Artículo 20. Plus de nocturnidad

Artículo 21. Plus de transporte y plus asistencia.

Artículo 22. Prima de no absentismo

Artículo 23. Plus penosidad-toxicidad.

Artículo 24. Dietas y medias dietas.

Artículo 25. Ropa de trabajo y utensilios

Artículo 26. Pago de haberes

Capítulo V. Mejoras sociales

Artículo 27. Seguro médico

Artículo 28. Muerte e invalidez

Artículo 29. Disposiciones comunes para las excedencias

Artículo 30. Excedencia forzosa

Artículo 31. Excedencia voluntaria y por cuidado de hijos menores

Artículo 32. Excedencia especial

Capítulo VI. Prestaciones complementarias a la Seguridad Social

Artículo 33. Asistencia sanitaria e incapacidad temporal

Capítulo VII. Comisión Paritaria

Artículo 34. Comisión paritaria

Artículo 35. Funciones de la comisión paritaria

Capítulo VIII. Derechos y obligaciones

de los trabajadores y las trabajadoras

Artículo 36. Acumulación horas sindicales

Artículo 37. Antigüedad de los candidatos

en elecciones de representantes de los trabajadores

Artículo 38. Comité de seguridad y salud y delegados/as de prevención



N  
B  
O  
F

Capítulo IX. Contratación y fomento de empleo

Artículo 39. Forma del contrato

Artículo 40. Período de prueba

Artículo 41. Modalidades de contratación

Capítulo X. Permisos y licencias

Artículo 42. Permisos y licencias

Capítulo XI. Código de Conducta. Infracciones y sanciones

Artículo 43. Criterios generales

Artículo 44. Faltas leves

Artículo 45. Faltas graves.

Artículo 46. Faltas muy graves.

Artículo 47. Regulación de la prueba de alcoholemia/drogas en casos graves

Artículo 48. Sanciones

Artículo 49. Prescripción

Artículo 50. Multas y sanciones de tráfico no imputables al conductor/a

Capítulo XII. Igualdad de oportunidades, planes de igualdad y protocolos

Artículo 51. Igualdad de oportunidades y planes de igualdad

Artículo 52. Protocolo de prevención

y tratamiento de situaciones de acoso

Cláusulas adicionales

Anexo I

Anexo II

Anexo III

Permisos y licencias

Permisos no retribuidos

Anexo IV

Categorías profesionales

Anexo V

Plan de igualdad



## PREÁMBULO

Jose 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, mosaquete 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. *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. *Duración, vigencia, denuncia y prórroga.***

La duración del presente convenio será de cinco años, a contar desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre del año 2027, 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 2028, por lo que se entiende automáticamente denunciado el presente convenio, sin necesidad, por tanto, de comunicación a las partes y a la autoridad laboral.

A partir de la finalización del mencionado periodo, quedará automáticamente prorrogado.

**Artículo 3. *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. *Tablas salariales.***

Al presente convenio colectivo se anexan las tablas salariales de aplicación para el año 2023.

**Artículo 5. *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. *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. *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*.

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*. Este concepto no se verá modificado por lo dispuesto en el artículo 17.

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

#### Artículo 8. *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.

Las partes firmantes acuerdan la necesidad del seguimiento de la problemática del absentismo a través de la comisión paritaria de este convenio. Asimismo, las partes acuerdan la obligatoriedad de justificar las faltas al trabajo, bajo sanción y descuento económico de las horas de ausencia.

## CAPÍTULO II

### DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

#### Artículo 9. *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 1 de enero de cada ejercicio. Una vez publicado dicho calendario, la empresa podrá realizar modificaciones del calendario anual hasta el 31 de marzo del año en curso de acuerdo a las circunstancias del momento. Cualquier modificación posterior que pretenda implantarse habrá de ser acordada con la representación legal de los/as trabajadores/as.

Los turnos de trabajo, previstos para los trabajadores de jornada continua, son de ocho horas entre las que se incluyen veinte minutos de descanso para el bocadillo. Todo el tiempo de descanso que exceda de esos veinte minutos podrá ser sancionado por la empresa como falta grave.

Los turnos de trabajo serán publicados con, al menos, cinco días de antelación. Salvo supuestos de excepcional urgencia.

**Artículo 11. Días de disponibilidad con flexibilidad.**

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 para atender necesidades de la empresa. Dentro de los once días de disponibilidad, cinco días pueden ser festivos.

Los días de disponibilidad serán avisados con, al menos cinco días de antelación, salvo casos de excepcional urgencia o previsibles pérdidas de producción.

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 15%. 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:

1 hora extraordinaria = 1 hora y 30 minutos de descanso

Cuando las horas extraordinarias sean retribuidas, según acuerdo entre la empresa y el trabajador, su importe queda fijado de la siguiente manera:

Horas extraordinarias realizadas en	Recargo sobre la hora de salario base
Lunes a sábado.	42%
Domingo o festivo	75%
Noche (de 22:00 a 6:00 h.)	

**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 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.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 16. *Regularización año 2022.*

Se acuerda un incremento de 4% sobre las tablas (salario base, plus transporte, plus asistencia y pagas extraordinarias de verano y navidad) del convenio colectivo vigente hasta la aprobación del presente.

Artículo 17. *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, 2023, se acuerda un incremento del 2,5% sobre las tablas (salario base, plus transporte, plus asistencia y pagas extraordinarias de junio y diciembre) del convenio colectivo vigente hasta la aprobación del presente, que queda ya reflejado en la tabla salarial del anexo I.

Para los siguientes años se acuerda lo siguiente:

Año	Incremento sobre el anexo I
2024	2%
2025	2%
2026	2%
2027	1,5%

Estos incrementos se efectuarán sobre los conceptos recogidos en la tabla del anexo I.

Los incrementos referidos estarán sometidos a la siguiente cláusula de revisión salarial:

En caso de que los importes fijos acumulativos de 2023, 2024, 2025, 2026 y 2027 sea menor a la suma de las inflaciones (IPC estatal) de los cinco años, la diferencia resultante hasta un tope máximo de un 5,5%, se aplicará como base de cálculo de las tablas salariales de 2028, sin que esta regularización genere ningún tipo de atraso.

Asimismo, en caso de que los importes fijos acumulativos de 2023, 2024, 2025, 2026 y 2027 sea menor a la suma de las inflaciones (IPC estatal) de los cinco años, se realizará en el primer trimestre de 2028, un pago único no consolidable por el importe resultante de la diferencia, hasta un tope máximo de un 5,5% sobre el salario bruto anual de 2027. El abono de este importe será proporcional al periodo de prestación efectiva de servicios durante el año 2027.

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).

Quedan absorbidos y compensados dentro del salario base todos los conceptos que el trabajador venía percibiendo hasta la aprobación del presente convenio, por haber quedado desvirtuados de su objetivo perdiendo la naturaleza de su significado original, tales como:



A cuenta convenio	Pacto laboral julio 2019
Complemento a bruto	Plus compensación
Complemento a líquido	Plús distancia
Complemento especialidad	Plús jefe de equipo
Complemento puesto	Plús mantenimiento ropa
Incentivo jefe equipo	Plus productividad
Incentivos	Plus puesto
P. productividad	Retribución voluntaria
Pacto 2021	

Se exceptúan de este apartado los pluses que específicamente se determinan en el presente convenio colectivo, así como aquellos conceptos que por su naturaleza variable (horas extraordinarias, bonus, nocturnidad, etc.) no puedan ser consolidables.

**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 20 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 y plus asistencia.**

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.

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, en concepto de asistencia, salvo cualquier otro acuerdo entre empresa y trabajador.

**Artículo 22. Prima de no absentismo.**

Con objeto de reducir el absentismo en la empresa y en aras de favorecer a los trabajadores que cumplen con sus obligaciones de manera diligente se establece una prima adicional de pago único no consolidable.

Requisitos:

1. Se devenga durante el año natural.
2. Se abonará en el mes de marzo del año siguiente.
3. Todo trabajador que durante el año natural tenga ausencias de cero horas hasta veinte horas al año tendrá derecho a percibir la prima de no absentismo. El trabajador cuyas ausencias sumen veintiuna horas o más no percibirá la prima de no absentismo.
4. El trabajador que haya cesado en la empresa en el momento del abono de la prima no tendrá derecho a su percibo.
5. Cuantía: 200 euros.

Se incluyen para el cómputo de horas de ausencia todas las ausencias del trabajador justificadas y no justificadas, incluidas aquellas derivadas de IT, permisos y licencias.

Los casos de accidente de trabajo se evaluarán individualmente en una comisión entre empresa y trabajadores a los efectos de la posible percepción de esta prima.

**Artículo 23. Plus penosidad-toxicidad.**

Se establece un plus por penosidad-toxicidad de 50 euros al mes para los trabajadores que presten su actividad como pintores o soldadores y solamente mientras desempeñen efectivamente dicha función. Este plus se devengará proporcionalmente

al tiempo trabajado en la sección de pintura o soldadura y no se verá afectado por lo dispuesto en el artículo 17.

**Artículo 24. 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 25. Ropa de trabajo y utensilios.**

Se proporcionarán de forma general para el personal directo durante la época de invierno dos monos y dos camisetas y durante la época de verano tres camisetas y dos pantalones por trabajador al año.

Excepto para los puestos con necesidades específicas de indumentaria, a los que se les proporcionará lo necesario de acuerdo a lo dispuesto por el comité de prevención de riesgos laborales.

**Artículo 26. 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 27. Seguro médico.**

El importe del seguro médico privado se reflejará en la nómina como retribución en especie y tendrá la vigencia del presente convenio colectivo.

Queda a disposición de los trabajadores la información relativa a las prestaciones que ofrece el seguro médico de empresa.

**Artículo 28. 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 29. 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 30. 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 31. 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 32. 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 33. 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 le serán notificados al trabajador/a por escrito. Se realizarán en horario de trabajo.

En virtud de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se establece la obligatoriedad de someterse a reconocimiento médico anual a todos los trabajadores cuando:

- Cuando el reconocimiento es imprescindible para evaluar el efecto de las condiciones de trabajo.
- Cuando existe peligro para el propio trabajador o para otras personas.
- Cuando la obligatoriedad se determine legalmente según la proporcionalidad del riesgo.

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 todos los casos, el límite será de sesenta días.

Será creada una Comisión entre empresa y trabajadores a fin de identificar los presuntos casos de alargamiento fraudulento de incapacidad temporal con el fin de percibir esta prestación complementaria por incapacidad temporal de los trabajadores. Este uso fraudulento podrá ser sancionado y ocasionará la pérdida inmediata del complemento.

## CAPÍTULO VII

### COMISIÓN PARITARIA

#### Artículo 34. *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 35. *Funciones de la comisión paritaria.*

Quando 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 36. *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 37. *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 dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, tres meses.

Artículo 38. *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 tres meses, en horas de trabajo. Las reuniones extraordinarias se realizarán por razones de urgencia, estimadas por la mayoría simple de sus miembros. Emitirá informe anual sobre la materia.

Será obligatorio para ser delegado de Prevención disponer una formación mínima como recurso preventivo de sesenta horas.

## CAPÍTULO IX

### CONTRATACIÓN Y FOMENTO DE EMPLEO

Artículo 39. *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 40. *Período de prueba.*

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

- Grupo 1: Seis meses.
- Grupos 2 y 3: Dos meses.
- Grupo 4: Un mes.
- Grupos 5 y 6: 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 41. 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 42. Permisos y licencias.*

Los permisos y licencias se recogen en el anexo III.

CAPÍTULO XI

CÓDIGO DE CONDUCTA  
INFRACCIONES Y SANCIONES

*Artículo 43. 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 44. 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 45. *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.

o) Exceder el tiempo de descanso para el bocadillo en dos veces o más en el plazo de un mes.

#### Artículo 46. *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, así como la prolongación de la incapacidad temporal con el objetivo de percibir la mejora complementaria asociada a esta.

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, ordenes 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. Entendiendo 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 47. *Regulación de la prueba de alcoholemia/drogas en casos graves.*

El trabajador que acuda al puesto de trabajo bajo los efectos de alcohol, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, tendrá la obligación de someterse a una prueba para la detección de dichas sustancias que será llevada a cabo por el personal de la mutua. Dichas circunstancias habrán de ser corroboradas por testigos.

La negativa a someterse a dicha prueba se considerará como falta grave.

#### Artículo 48. *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 49. *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 50. *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 51. *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 refleja en el anexo IV.



Artículo 52. *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).

Quinta. — Las partes firmantes acuerdan regular mejora social sobre la incapacidad temporal a través de la comisión paritaria y la dirección empresarial.

**ANEXO I**

GRUPO	APART	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS ASISTENCIA	EXTRA NAVIDAD	EXTRA VERANO	SALARIO BRUTO ANUAL
GRUPO 1	1.1	Director Gerente	1.854,06 €	143,06 €	74,31 €	2.071,43 €	2.071,43 €	29.000,00 €
	1.2	Directivo	1.782,63 €	143,06 €	74,31 €	2.000,00 €	2.000,00 €	28.000,00 €
	1.3	Titulado Jefe	1.711,20 €	143,06 €	74,31 €	1.928,57 €	1.928,57 €	27.000,00 €
GRUPO 2	2.1	Titulado superior 1º	1.639,77 €	143,06 €	74,31 €	1.857,14 €	1.857,14 €	26.000,00 €
	2.2	Titulado medio 1º	1.568,35 €	143,06 €	74,31 €	1.785,71 €	1.785,71 €	25.000,00 €
	2.3	Ayudante de ingeniero 1º	1.354,06 €	143,06 €	74,31 €	1.571,43 €	1.571,43 €	22.000,00 €
	2.4	Jefe de Administración	1.496,92 €	143,06 €	74,31 €	1.714,29 €	1.714,29 €	24.000,00 €
	2.5	Comercial 1º	1.496,92 €	143,06 €	74,31 €	1.714,29 €	1.714,29 €	24.000,00 €
GRUPO 3	3.1	Titulado superior 2º	1.568,35 €	143,06 €	74,31 €	1.785,71 €	1.785,71 €	25.000,00 €
	3.2	Titulado medio 2º	1.496,92 €	143,06 €	74,31 €	1.714,29 €	1.714,29 €	24.000,00 €
	3.3	Ayudante de ingeniero 2º	1.211,20 €	143,06 €	74,31 €	1.428,57 €	1.428,57 €	20.000,00 €
	3.4	Encargado	1.425,49 €	143,06 €	74,31 €	1.642,86 €	1.642,86 €	23.000,00 €
	3.5	Oficial 1º administrativo	1.354,06 €	143,06 €	74,31 €	1.571,43 €	1.571,43 €	22.000,00 €
	3.6	Comercial 2º	1.354,06 €	143,06 €	74,31 €	1.571,43 €	1.571,43 €	22.000,00 €
GRUPO 4	4.1	Jefe de equipo	1.318,35 €	143,06 €	74,31 €	1.535,71 €	1.535,71 €	21.500,00 €
	4.2	Oficial 2º administración	1.261,20 €	143,06 €	74,31 €	1.478,57 €	1.478,57 €	20.700,00 €
	4.3	Oficial 1º maestría	1.282,63 €	143,06 €	74,31 €	1.500,00 €	1.500,00 €	21.000,00 €
GRUPO 5	5.1	Oficial 2º maestría	1.261,20 €	143,06 €	74,31 €	1.478,57 €	1.478,57 €	20.700,00 €
	5.2	Auxiliar administración 1º	1.211,20 €	143,06 €	74,31 €	1.428,57 €	1.428,57 €	20.000,00 €
	5.3	Oficial 1º	1.239,77 €	143,06 €	74,31 €	1.457,14 €	1.457,14 €	20.400,00 €
	5.4	Oficial 2º	1.196,92 €	143,06 €	74,31 €	1.414,29 €	1.414,29 €	19.800,00 €
GRUPO 6	6.1	Oficial 1º auxiliar	1.211,20 €	143,06 €	74,31 €	1.428,57 €	1.428,57 €	20.000,00 €
	6.2	Oficial 2º auxiliar	1.175,49 €	143,06 €	74,31 €	1.392,86 €	1.392,86 €	19.500,00 €
	6.3	Peón especialista	1.139,77 €	143,06 €	74,31 €	1.357,14 €	1.357,14 €	19.000,00 €
	6.4	Auxiliar administración 2º	1.139,77 €	143,06 €	74,31 €	1.357,14 €	1.357,14 €	19.000,00 €

**ANEXO II**

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

	MENSUAL	ANUAL
<b>PLUS TRANSPORTE</b>	143,06	1.716,69
<b>PLUS ASISTENCIA</b>	74,31	891,73

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  
*Permisos y licencias*

PERMISOS RETRIBUIDOS	TIEMPO MAXIMO	JUSTIFICANTE
MATRIMONIO	15 días naturales	Libro de familia o certificado oficial
FALLECIMIENTO de: cónyuge, hijos o hijas	5 días naturales (Ampliable 2 días más si es necesario desplazamiento de más de 120 km por trayecto)	Documento que acredite el hecho.
FALLECIMIENTO de: padres, suegros, abuelos, nietos y hermanos	3 días naturales (Ampliable 2 días más si es necesario desplazamiento de más de 120 km por trayecto)	Documento que acredite el hecho.
FALLECIMIENTO de: abuelos políticos, hermanos políticos e hijos políticos	2 días naturales (Ampliable 2 días más si es necesario desplazamiento de más de 120 km por trayecto)	Documento que acredite el hecho.
ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVES, hospitalización, asistencia médica en boxes (urgencias) o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad	2 días naturales (Ampliable 2 días más si es necesario desplazamiento de más de 120 km por trayecto)	Justificante médico
MUDANZA	1 día laboral	Documento que acredite el hecho.
Matrimonio de hijos, hermanos o padres	El día natural	Documento que acredite el hecho.
Asistencia a consulta MÉDICO DE CABECERA del trabajador y el acompañamiento a un familiar de primer grado. ASISTENCIA SANITARIA a consulta médica de ESPECIALISTAS de la Seguridad Social.	Por el tiempo necesario (límite 20 horas de ausencia al año)	Justificante médico. (y libro de familia en caso de acompañamiento.)
Deber inexcusable de carácter público y personal (sufragio activo)	Por el tiempo indispensable	Justificante de asistencia.
Funciones sindicales o de representación del personal	El tiempo establecido en la norma vigente	El que proceda.
Exámenes obligatorios para la obtención de un título académico o profesional homologado (relacionado con el sector)	Por el tiempo indispensable	Justificante de asistencia.

*Permisos no retribuidos*

Derecho a permiso no retribuido para los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave, fallecimiento, de familiares hasta segundo grado cuando éstos estén fuera del país, más allá de los tres/cinco días y con un máximo de quince en total, sin perjuicio de los derechos que les correspondan por nuestro ordenamiento legal o convenio colectivo.

ANEXO IV  
*Categorías profesionales*

GRUPO PROFESIONAL 1.

Los/as trabajadores/as pertenecientes a este grupo lo conforman los cargos directivos (primera línea) y tienen la responsabilidad directa a través de varias áreas funcionales de la empresa. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan las funciones con alto nivel de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Requieren titulación universitaria y/o dilatada experiencia profesional consolidada. Según el nivel de formación dependerá también la categoría.

Funciones básicas y asimiladas:

—Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad de los mismos, o de un grupo de servicios.

—Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.

—Áreas 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.



—Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

—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.

—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.

Categorías:

—Director gerente.

—Directivo.

—Titulado jefe.

GRUPO PROFESIONAL 2:

Los/as trabajadores/as pertenecientes a este grupo lo conforman los responsables directos de un área funcional en concreto (dependen de un directivo, segunda línea), además de que desempeñan sus funciones con alto nivel de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Requieren de una titulación universitaria y/o Formación Profesional superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa. Según el nivel de formación dependerá también la categoría.

Funciones básicas y asimiladas:

—Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, logística, RRHH Y PRL, ingeniería. o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.

—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.

—Tareas técnicas consistentes en el desarrollo continuo del departamento.

—Coordinar y supervisar, en caso de que los haya, los empleados a cargo del departamento.

Categorías:

—Titulado Superior 1.º

—Titulado medio 1.º

—Ayudante Ingeniero 1.º

—Jefe de Administración.

—Comercial 1.º

GRUPO PROFESIONAL 3:

Los/ as trabajadores/as pertenecientes a este grupo lo conforman los que con o sin responsabilidad total del departamento (tercera línea) tienen alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Su trabajo afecta directamente al comportamiento del departamento.

Formación: Requieren de una titulación universitaria y/o Formación Profesional o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa. Según el nivel de formación dependerá también la categoría.

Funciones básicas y asimiladas:

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

—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.

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

—Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña y alta complejidad y gestión logística (aprovisionamiento y envío de pedidos).



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

—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.

—Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

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

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

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

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

—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.

#### Categorías:

—Titulado superior 2.º

—Titulado medio 2.º

—Ayudante de ingeniero 2.º

—Encargado.

—Oficial 1.º administrativo.

—Comercial 2º

#### GRUPO PROFESIONAL 4.

Los/as trabajadores/as pertenecientes a este grupo lo conforman los operarios especializados de fabricación y podrían ejercer sus funciones igualmente fuera de la empresa, realizan trabajos de ejecución autónoma, control y tienen alto grado de supervisión, conocen perfectamente la sección y pueden resolver problemas. Además de que la ejecución de sus tareas es más compleja que en los grupos inferiores.

Formación: deseable formación profesional especializada o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa por el desempeño de la profesión. Según el nivel de formación dependerá también la categoría.

#### Funciones básicas y asimiladas:

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

—Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.

—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.

—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.

—Tareas de I+D de proyectos completos según instrucciones.

—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.

—Tareas de gestión de compras y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin necesidad de autoridad sobre los mismos.

—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.

—Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares en la línea de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan para la consecución de los objetivos.

—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.

Categorías:

- Jefe de equipo.
- Oficial 2.º Administración.
- Oficial 1.º Maestría.

GRUPO PROFESIONAL 5.

Los/as trabajadores/as pertenecientes a este grupo lo conforman los que dependen de mandos dentro de su sección, normalmente con alto grado de autonomía, bajo grado de supervisión y solventa problemas básicos en la ejecución de sus tareas.

Formación: Deseable formación especializada o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa por su desempeño profesional. Según el nivel de formación dependerá también la categoría.

Funciones básicas y asimiladas:

—Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

—Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente/baja (depende del nivel) para resolver los requisitos de su oficio o responsabilidad.

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

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

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

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

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

—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.

—Tareas elementales de interpretación de planos, revisión de planificación supervisado por un mando superior.

—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.

—Conducción de máquinas complejas propias de la empresa y necesarias para el proceso de fabricación.

Categorías:

- Oficial 2.º maestría.
- Auxiliar administración 1.º
- Oficial 1.º
- Oficial 2.º



#### GRUPO PROFESIONAL 6.

Los/as trabajadores/as pertenecientes a este grupo lo conforman los que dependen de mandos dentro de su sección, necesitan supervisión, aunque en casos conocen su profesión, realizan tareas concretas sin complejidad y claramente establecidas.

Formación: no requiere de formación específica

Funciones básicas y asimiladas:

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

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

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

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

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

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

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

—Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

—Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

—Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

—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.).

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

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

Categorías:

—Oficial 1.º auxiliar.

—Oficial 2.º auxiliar.

—Peón especialista.

—Auxiliar administración 2.º

#### ANEXO V *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.

A este efecto, según establece la legislación, fue constituida una comisión negociadora a través de la cual se elaboró el plan de igualdad de José María Gallizo, S.L., Dicho plan queda a disposición de todos los trabajadores/as de la empresa, siendo a grandes rasgos lo siguiente:

#### *Ámbitos de aplicación*

**Ámbito funcional y territorial:** El ámbito del plan de igualdad se extiende a la empresa José María Gallizo, S.L., situada en Ejea de los Caballeros, provincia de Zaragoza.

**Ámbito personal:** Será de aplicación a todo el personal laboral que preste sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de la empresa.



Ámbito temporal: Para alcanzar los objetivos del presente plan de igualdad se determina un plazo de vigencia de cuatro años desde su aprobación.

Para marzo 2026, antes de la finalización del plan, se constituirá la comisión negociadora.

#### ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD:

El plan de igualdad de J.M. Gallizo, S.L., se estructura en los siguientes apartados:

- Diagnóstico: Análisis cualitativo y cuantitativo de la situación inicial.
- Auditoría retributiva.
- Programa de actuación: Conforme a calendario de implantación.
- Objetivos.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes y por otro, especificar medidas correctoras que garanticen que todos los procesos que se realice e la empresa tiene integrado el principio de igualdad entre los géneros

Trabajaremos en una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es señalada en la Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH) para conseguir esa efectividad.

La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes y, por otro, definir medidas correctoras para equilibrar dichas desigualdades para mantener el principio de igualdad de género.

La adopción de medida de igualdad que garantice la integración de dicho principio en todos los procesos y en todos los niveles.

Es decir, será un conjunto ordenado de medidas tendientes a garantizar dicho principio de igualdad en la empresa, tanto en el trato como en las oportunidades entre mujeres y hombres con el fin de eliminar la discriminación entre sexos.

#### OBJETIVOS GENERALES:

- Integrar dentro de la organización las políticas de igualdad.
- Crear en la empresa una cultura de igualdad en todo el personal.
- Implementar acciones positivas de igualdad en diversas áreas de la organización. Mejorar el clima organizacional gracias a las acciones positivas a implementar con el plan de igualdad.
- Sensibilización y concienciación sobre igualdad y contra estereotipos de género a todo el personal de la organización.
- Garantizar la igualdad retributiva por el desempeño del trabajo de igual valor u aportación, sin que sea admisible la diferenciación salarial por la condición de género, religión u origen
- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

#### Objetivos específicos.

1. Área de procesos de selección y contratación.
  - Garantizar la igualdad de oportunidades
2. Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
  - Conseguir que el equipo humano pueda trabajar y desarrollar su talento en el entorno laboral de manera compatible con el resto de su desarrollo personal.
  - Reducir el impacto del cuidado de hijos o personas dependientes en la promoción profesional de las y los trabajadores.
3. Área de clasificación profesional.
  - Alcanzar, de manera progresiva, una presencia equilibrada en toda la estructura de la entidad, incluyendo los órganos colegiados. Potenciar la participación de mujeres en representación de la entidad en los distintos órganos internos y organismos externos.
  - Catalogación y valoración de los puestos de trabajo con criterios no discriminatorios.
4. Área de promoción y desarrollo de la carrera profesional.
  - Facilitar la promoción profesional de las mujeres a categorías donde se en-



cuentran subrepresentadas.

5. Área de formación continua.

—Fomentar la formación en igualdad de oportunidades y en género y discapacidad desde un enfoque interseccional.

—Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.

6. Área de condiciones de trabajo, auditoría salarial. Retribución.

—Contar con un sistema retributivo basado en el respeto a los principios de objetividad, equidad y no discriminación.

—Facilitar la promoción profesional de las mujeres a categorías donde se encuentran subrepresentadas.

—Aumentar la conciencia sobre el género en todas las subvenciones y proyectos.

7. Área de infrarrepresentación femenina.

—Establecer medios de ascenso en igualdad de condiciones tanto para mujeres como hombres teniendo en cuenta: formación, años de experiencia profesional, titulaciones y antigüedad en la empresa.

8. Área de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

—Elaborar plan de acoso y darlo a conocer.

9. Área de comunicación, lenguaje no sexista e inclusivo.

—Garantizar una imagen y lenguaje no sexista e inclusivo.

—Una vez aprobado dar a conocer al personal el plan de igualdad y el de acoso.

10. Área de salud laboral.

—Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras con perspectiva de género.

11. Área de violencia de género.

—Prevenir comportamientos de violencia de género.

PLAN DE ACTUACIÓN: Se han ido estableciendo a lo largo de las acciones del plan de igualdad objetivos y medidas tendentes a reducir hasta eliminar la posible brecha salarial de género existente.

OBJETIVO 1	GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN	
Medida	1.1	Revisión de estos procesos con perspectiva de género, eliminando cualquier criterio en las bases de la convocatoria que discrimine a las mujeres.
	1.2	Uso de un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.
	1.3	Mantenimiento de un sistema de Currículum Ciego en las convocatorias de empleo.
	1.4	Establecimiento de procedimientos escritos para la selección de personal insertando la perspectiva de género, asegurando entrevistas objetivas y no discriminatorias
	1.5	Publicación de ofertas de empleo basadas en información ajustada a las características del puesto, exigencias y condiciones
	1.6	Compromiso de formación y toma de conciencia a las personas que intervienen en el proceso de selección y promoción en materia de igualdad de oportunidades.
	1.7	Preferencia, en igualdad de condiciones, a la contratación del sexo infrarrepresentado en los procesos de selección de personal auxiliar administrativo y personal técnico, en aras a la búsqueda de equilibrio en la representación de sexos en las diferentes categorías profesionales.
	1.8	En idénticas condiciones de idoneidad, preferencia a personas del sexo infrarrepresentado para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida.
Encargado	Gerencia y RRHH	
Presupuesto / Medios	Sin coste. Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución. El coste de la formación en igualdad se imputa al Plan de Formación.	
Plazo de aplicación	Durante la vigencia del Plan	
Evaluación	Anualmente se elaborará una estadística de contrataciones de mujeres y hombres.	
Indicador cumplimiento	Respecto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución y respecto de las cuantitativas, constatar con la estadística de evaluación el incremento de mujeres en plantilla. Analizar número de candidaturas y número de procesos de selección. Número y porcentajes, desagregados por sexo, de personas efectivamente incorporadas.	



<b>OBJETIVO 2</b>	<b>CONSEGUIR QUE EL EQUIPO HUMANO PUEDA TRABAJAR Y DESARROLLAR SU TALENTO EN EL ENTORNO LABORAL DE MANERA COMPATIBLE CON EL RESTO DE SU DESARROLLO PERSONAL</b>	
<b>Medida</b>	2.1	Establecimiento de medidas que permitan la elección preferencial del periodo vacacional o turnos de trabajo a las personas con responsabilidades familiares (menores, personas con discapacidad o personas en situación de dependencia a cargo)
	2.2	Adopción de medidas de flexibilidad horaria, en los supuestos de circunstancias relacionadas con la atención de responsabilidades familiares o personales.
	2.3	Posibilidad de teletrabajo, siempre que las funciones y tareas del puesto de trabajo lo permitan. Crear Protocolo de Teletrabajo
	2.4	Uso de sistemas de videoconferencias para facilitar el acceso y celebración de reuniones no presenciales.
	2.5	Información a todo el Equipo Humano sobre las medidas de conciliación vigentes en la entidad.
	2.6	Información a toda la plantilla sobre los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de la jornada laboral.
<b>Encargado</b>	Gerencia, Jefes de departamento, representantes de los trabajadores y RRHH	
<b>Presupuesto / Medios</b>	El coste de las medidas será el coste de las licencias, permisos o medidas efectivamente utilizadas por las personas que lo soliciten. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas.	
<b>Plazo de aplicación</b>	Durante la vigencia del Plan	
<b>Evaluación</b>	Anualmente se elaborará una estadística de personas beneficiarias de cada una de las medidas, así como una estadística de disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexos.	
<b>Indicador cumplimiento</b>	Número de personas beneficiarias de la medida, número de solicitudes y número de concesiones. Respecto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución y respecto de las cuantitativas verificar que se incrementa el porcentaje de hombres que hacen usos de las medidas de corresponsabilidad.	
<b>OBJETIVO 3</b>	<b>REDUCIR EL IMPACTO DEL CUIDADO DE MENORES O PERSONAS DEPENDIENTES EN LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS</b>	
<b>Medida</b>	3.1	Promover el acceso a la formación continua o de reciclaje de las personas que se incorporan a su puesto tras un periodo de excedencia por cuidado de hijas o hijos menores de 18 años o persona en situación de dependencia a cargo
	3.2	Informar a los y las trabajadoras que se encuentran en excedencia por cuidado de familiares de los cursos de formación de desarrollo personal
	3.3	Informar a los y las trabajadoras que se encuentran en excedencia por cuidado de familiares de las vacantes de promoción interna que pudieran darse en dicho periodo
<b>Encargado</b>	Gerencia, Jefes de departamento, representantes de los trabajadores y RRHH	
<b>Presupuesto / Medios</b>	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. El coste de la formación dependerá del número de personas trabajadoras que accedan a la medida.	
<b>Plazo de aplicación</b>	Durante toda la vigencia del Plan	
<b>Evaluación</b>	Anualmente se elaborará un informe donde aparezca el número de personas que, tras una excedencia por cuidado de hijos e hijas o familiares en situación de dependencia, han participado en los cursos mencionados en la medida 3.2, diferenciando entre mujeres y hombres. Como criterio de evaluación de consecución del objetivo, anualmente se elaborará un informe donde aparezca el número de personas que tras una excedencia por cuidado de hijos o familiares dependientes han participado en un proceso de promoción de la medida 3.3, diferenciando entre mujeres y hombres.	
<b>Indicador cumplimiento</b>	Porcentaje de personas que durante o tras una excedencia por cuidado de hijas e hijos menores de 18 años o familiares en situación de dependencia han sido convocadas en los cursos mencionados en relación con el número total de personas que han disfrutado de este tipo de excedencias durante el año.	



OBJETIVO 4	ALCANZAR, DE MANERA PROGRESIVA, UNA PRESENCIA EQUILIBRADA EN TODA LA ESTRUCTURA DE LA ENTIDAD., POTENCIAR LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN REPRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD EN LOS DISTINTOS ÓRGANOS INTERNOS Y ORGANISMOS EXTERNOS	
Medida	4.1	Establecimiento de criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando que sean neutros y no discriminatorios.
	4.2	Impulso de la promoción interna a la plantilla antes que cubrir con convocatorias externas
	4.3	Establecimiento de medidas de acción positiva, para que, a igualdad de méritos y capacidad, en las bases de la promoción interna, se dé preferencia a las mujeres en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que estén menos representadas
Encargado	Gerencia y RRHH	
Presupuesto / Medios	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. Sin coste	
Plazo de aplicación	Durante la vigencia del Plan	
Evaluación	Anualmente se elaborará una estadística de las incorporaciones a los distintos puestos de mujeres y hombres en cada departamento.	
Indicador cumplimiento	Número de mujeres y hombres presentes en Galizo.	
OBJETIVO 5	CATALOGACIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO CON CRITERIOS NO DISCRIMINATORIOS	
Medida	5.1	Las denominaciones de las categorías contenidas en el acuerdo de clasificación profesional incluirán, en su caso, su forma femenina.
	5.2	En caso de creación de una nueva categoría, en la descripción de sus funciones, su adscripción a un bloque competencial y los requerimientos de acceso se garantizará que no se introduce ninguna discriminación por razón de sexo
Encargado	Gerencia, representantes de los trabajadores y RRHH	
Presupuesto / Medios	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. Sin coste	
Plazo de aplicación	Durante la vigencia del Plan	
Evaluación	Anualmente se elaborará una estadística de nuevas categorías profesionales.	
Indicador cumplimiento	Porcentaje de categorías profesionales con nueva denominación femenina partido por las que inicialmente no incluían ésta, así como el número de nuevas categorías creadas bajo estas condiciones en convenio.	
OBJETIVO 6	FACILITAR LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES A CATEGORÍAS DONDE SE ENCUENTRAN SUBREPRESENTADAS	
Medida	6.1	Logro de la mayor objetividad en todo el proceso de promoción interna en cualquier nivel de responsabilidad con el fin de garantizar su realización sin elementos de discriminación directa o indirecta mediante la creación de un protocolo o procedimiento de seguimiento de las promociones
	6.2	Determinación de los nombres de los miembros de los tribunales de evaluación de la promoción con la suficiente antelación para corregir, en la medida de lo posible, la falta de presencia de mujeres o de hombres.
	6.3	Información, formación y motivación a mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.
	6.4	Publicidad adecuada, para conocimiento de la plantilla, sobre los puestos vacantes para su posible participación en los procesos de promoción interna.
Encargado	Gerencia, representantes de los trabajadores y RRHH	
Presupuesto / Medios	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. Sin coste las acciones de promoción, la formación dependerá del número de trabajadoras que la soliciten y se imputa al Plan de Formación.	
Plazo de aplicación	Durante la vigencia del Plan	
Evaluación	Anualmente se elaborará una estadística donde aparezca el número de mujeres y hombres que han promocionado a las distintas categorías que se han ofertado en concurso interno.	
Indicador cumplimiento	Aumento respecto de años anteriores de la proporción de mujeres en categorías subrepresentadas. Número de procesos de promoción, número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción y de personas que finalmente proporcionan	



OBJETIVO 7	ASEGURAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO A LA FORMACIÓN	
Medida	7.1	Fomento de la formación en igualdad de oportunidades y en género a las personas responsables de la gestión de recursos humanos.
	7.2	Garantía del acceso en igualdad de condiciones a la formación interna con el fin de promover el desarrollo profesional.
	7.3	Promoción de la formación para facilitar la promoción de trabajadoras a puestos directivos de la organización, puestos de responsabilidad y/o categorías profesionales en las que estén subrepresentadas.
	7.4	Formación y sensibilización en materia de igualdad, diversidad y prevención de acoso al equipo humano
Encargado	Gerencia, jefes de departamento, representantes de los trabajadores y RRHH	
Presupuesto / Medios	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. El coste de los cursos se estimará en función del número de personas participantes y se imputa al Plan de Formación	
Plazo de aplicación	Durante la vigencia del Plan	
Evaluación	Para evaluar la medida ver los cursos realizados por las personas responsables de los recursos humanos.	
Indicador cumplimiento	Análisis de los cursos realizados por el equipo humano, número de personas, contenido, duración, horario, desagregado por sexo	
OBJETIVO 8	CONTAR CON UN SISTEMA RETRIBUTIVO BASADO EN EL RESPETO DE LOS PRINCIPIOS DE OBJETIVIDAD, EQUIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	
Medida	7.1	Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo.
	7.2	Implantación de una estructura retributiva clara y transparente, para facilitar el control anti discriminatorio, incluyendo la definición y condiciones de pluses y complementos salariales
	7.3	Realización de un estudio de retribución anual.
Encargado	Gerencia, representantes de los trabajadores y RRHH	
Presupuesto / Medios	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. Coste del estudio del Registro Retributivo anual.	
Plazo de aplicación	Durante la vigencia del Plan	
Evaluación	Anualmente se elaborará una auditoría salarial y el Registro retributivo que se mostrará a los miembros de la Comisión de seguimiento y evaluación.	
Indicador cumplimiento	Auditoría salarial y registro retributivo establecidos en RD 902/2020	

SEGUIMIENTO Y EVALUACION: Con la finalidad de realizar un control del cumplimiento y desarrollo del presente plan de igualdad se constituirá una comisión de seguimiento y evaluación.

La responsabilidad de la comisión de seguimiento y evaluación será la de realizar el seguimiento y evaluación del plan de igualdad de Jose María Gallizo.

Esta comisión se constituirá en los tres meses siguientes a la aprobación del plan de igualdad.

Esta comisión estará compuesta por una representación de los sindicatos más representativos de la empresa y por una representación de la empresa, que serán designados/as por dichas partes firmantes con la siguiente composición:

- Por la parte empresarial: Dos representantes
- Por la parte sindical: Dos representantes

El número de miembros de cada una de las partes integrantes de la comisión será paritario.

La comisión tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación del plan de igualdad.
- Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos en Jose María Gallizo.
- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el plan de igualdad en cada una de las reuniones acordadas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del plan.



—Negociar las modificaciones del presente plan de igualdad y los posibles ajustes que del mismo pudieran realizarse en función de los centros de trabajo.

—Realizar sesiones de trabajo para determinar, en su caso, posibles ajustes o correcciones al plan de igualdad.

—Elaboración de un informe anual de seguimiento, donde se refleje el diagnóstico de situación.

En concreto, el informe de seguimiento deberá recoger información sobre:

—Los resultados obtenidos con la ejecución del plan.

—Las medidas puestas en marcha y los objetivos alcanzados.

—Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.

—La identificación y propuesta de actuaciones correctoras.

La comisión se reunirá cada seis meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día. La ausencia por parte de alguno de los miembros de la comisión estará debidamente justificada

Las reuniones de la comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de las/los asesoras/es que estimen convenientes.

Los acuerdos de la comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones

Revisión del plan de igualdad: Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente plan de igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el artículo 9.2. del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre.

En caso de ser preciso modificar el plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la comisión de seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión de seguimiento se resolverán siempre y cuando se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia comisión.