

SECCIÓN QUINTA

Núm. 1771

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Especialidades Luminotécnicas, S.A.U.

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 Especialidades Luminotécnicas, S.A.U.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Especialidades Luminotécnicas, S.A.U., para los años 2022 al 2024 (código de convenio 50002632011994), suscrito el día 3 de octubre de 2022 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO. y UGT), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 17 de octubre de 2022, requerida subsanación y presentada esta con fecha 7 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, 8 de marzo de 2023. — La subdirectora provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ESPECIALIDADES LUMINOTÉCNICAS S.A.U.

PREÁMBULO

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La empresa declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Siguiendo las normas gramaticales del idioma castellano y para evitar interpretaciones erróneas, a lo largo del texto del convenio se usará el término «persona trabajadora» como genérico para referirse a ambos sexos.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º Ámbito personal.

El presente convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras que integran la plantilla de Especialidades Luminotécnicas S.A.U., sea cual fuere su grupo profesional, que durante su vigencia presten servicios en la misma, mediante contrato laboral.



Art. 2.º Ámbito territorial.

Las normas del presente convenio afectarán a los centros de trabajo de la empresa Especialidades Luminotécnicas S.A.U. ubicados en la provincia de Zaragoza.

Art. 3.º Ámbito temporal.

La duración del presente convenio será de tres años contados desde el 1 de enero de 2022, de modo que finalizará el 31 de diciembre de 2024, independientemente de la fecha de su publicación.

Art. 4.º Denuncia.

Se entenderá automáticamente denunciado el presente convenio a la finalización de su vigencia sin necesidad, por tanto, de comunicación a la autoridad laboral. Ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones de cara a la firma del próximo convenio en el primer trimestre del año 2025. Una vez denunciado el convenio y hasta que otro nuevo lo sustituya, se estará a lo que disponga la legislación vigente en ese momento.

Asimismo, dicho convenio obliga tanto a la empresa como a la totalidad de las personas trabajadoras a quienes afecta durante el tiempo de su vigencia, sin que durante el mismo pueda modificarse por convenio de ámbito distinto.

Si cualquiera de las partes incumple las obligaciones que, establecidas en este convenio le corresponden, se reconoce expresamente a la otra parte el derecho a ejercitar los medios legales tendentes a lograr su efectividad.

El convenio colectivo entrará en vigor a partir de la publicación del mismo en el BOPZ, teniendo efectos económicos desde el 1 de enero de 2022, siendo de aplicación los mismos desde la firma del acuerdo del presente convenio colectivo.

Art. 5.º Acuerdos complementarios.

Si durante la vigencia de este convenio ambas representaciones llegasen a futuros acuerdos sobre correcciones de forma, mejoras no previstas y en general sobre cualquier tema, recogido o no en el convenio, se conviene expresamente la incorporación de dichos acuerdos como anexos al convenio, previo trámite oficial y conocimiento de la autoridad laboral.

Art. 6.º Unidad del convenio.

El presente convenio que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable.

Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada persona trabajadora en su respectivo grupo y nivel profesional.

Art. 7.º Compensación.

Las mejoras resultantes de este convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas o unilateralmente por la empresa, imperativo legal de cualquier naturaleza o pacto de cualquier clase.

Art. 8.º Absorción.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos, o en alguno de los conceptos retributivos, o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica, si consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Art. 9.º Garantías personales.

Se respetarán las situaciones personales que excedan las condiciones establecidas en el presente convenio, manteniéndolas estrictamente «ad personam» mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

Art. 10.º Comisión paritaria.

La comisión paritaria del convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

1. Estará integrada por las personas firmantes del presente convenio o aquéllas en que puedan delegar. Sus funciones serán las de interpretación, mediación y arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Asimismo, asume entre sus funciones las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos.

2. Para los casos en que durante el preceptivo período de consultas, no se hubiese alcanzado acuerdo entre la empresa y el comité de empresa con respecto a las materias recogidas en los artículos 82.3, 41.6 relacionado con el 82.3 y 40.2 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) las partes deberán dirigirse a la comisión paritaria que en el plazo de siete días deberá resolver sobre el asunto planteado.

Si la comisión paritaria no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos establecidos en el Sistema de Solución Extrajudicial de Conflicto Laborales de Aragón (ASECLA), para solventar de manera efectiva su discrepancia.

3. Se reunirá la comisión paritaria a instancia de cualquiera de las partes, la cual deberá efectuarse en un plazo máximo de tres días desde el momento de la solicitud, salvo causa de fuerza mayor. La dirección de la comisión paritaria será la del centro de trabajo de la empresa sito en polígono industrial de Malpica, calle E, núm. 11, 50016 Zaragoza.

4. Ambas partes, con carácter general, convienen someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción social competente.

Art. 11.º *Absentismo.*

Las partes firmantes del presente convenio reconocen el grave problema que supone el absentismo laboral y muy especialmente el debido a las ausencias injustificadas, coincidiendo en valorar su impacto como un incremento de los costes de personal y en consecuencia, como causa directa de las situaciones anormales en la actividad de la empresa por disminución de los niveles de eficiencia, cantidad y calidad. Para conseguir adecuadamente estos objetivos acuerdan:

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

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

—Matrimonio.

—Nacimiento de hijo o hija, enfermedad grave, hospitalización, accidente no laboral o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

—Traslado de domicilio habitual.

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

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

—Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses.

—Las ausencias derivadas de hospitalización.

—Las ausencias debidas a accidente laboral.

—Las ausencias ocasionadas por suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando lo decreta la autoridad laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de las personas trabajadoras.

—Los permisos por nacimiento y cuidado de menor por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento de las personas trabajadoras.

—Los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, salvo en el supuesto primero del artículo 45 c) del ET, que solo será computable cuando la baja sea acordada por servicios médicos sanitarios oficiales y tenga una duración de menos de veinte días consecutivos.

—El permiso por matrimonio de progenitores de la persona trabajadora, hijos e hijas, hermanos y hermanas, o cuñados y cuñadas.

3. En orden a la reducción y control del absentismo por causas injustificadas y fraudulentas, los representantes legales de las personas trabajadoras y la empresa actuarán conjuntamente en la aplicación de cualquier medida.

Art. 12.º *Aumento de productividad.*

Ambas partes, conscientes de la necesidad de aumentar la productividad durante la vigencia del convenio, acuerdan adoptar cada una de ellas los medios necesarios que estén a su alcance para conseguir dicho objetivo, sin menoscabo de la calidad, mediante el mantenimiento de una actividad laboral normal productiva.

CAPÍTULO II

TIEMPO DE TRABAJO

Art. 13.º *Jornada y horarios.*

La jornada laboral queda establecida en 1.744 horas de trabajo efectivo para cada año de vigencia del convenio.

1. La fijación del horario flexible es facultad del empresario, previo informe a los representantes legales de las personas trabajadoras, sin perjuicio de lo pactado en convenio colectivo.

2. La empresa podrá exigir una prestación de trabajo continuada durante ciertos períodos y anunciados previamente a las personas trabajadoras cuyo trabajo se realice en equipos o grupos similares que requieren la presencia a horas fijas de todas las personas trabajadoras que los compongan.

El trabajar a turnos rotativos puede afectar a todas las personas trabajadoras, aplicándose actualmente los turnos con los horarios que se detallan a continuación:

Para las secciones con trabajo a turnos:

—Turno de mañana: De 6:30 a 14:30 horas (lunes a viernes).

—Turno de tarde: De 14:30 a 22:30 horas (lunes a viernes).

En el caso de que sea preciso instaurar un turno de noche, la dirección de ELT negociará las condiciones del mismo con los representantes de las personas trabajadoras con suficiente antelación a su implantación. A falta de acuerdo se respetaran los acuerdos existentes en el convenio anterior.

Para otras secciones:

—Jornada continua: De 6:45 a 14:45 horas (lunes a viernes).

—Jornada partida: De 8:00 a 17:15 horas, con una hora para comer (lunes a jueves).

—Viernes: de 8:00 a 15:00 horas.

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la dirección de la empresa, pudiendo modificar o añadir otros turnos cuando las necesidades lo exijan, de acuerdo con las disposiciones legales y previa comunicación al comité de empresa.

3. Debido a la existencia de procesos productivos continuos en la organización de trabajo de turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos.

4. Debido a que Especialidades Luminotécnicas, S.A.U., por la naturaleza de su actividad realiza el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de personas trabajadoras que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personas trabajadoras para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.

Respecto a las personas trabajadoras contratadas por uno o más días a la semana, conforme al párrafo anterior, sin comprender la semana completa, la empresas incluirá a los efectos de la cotización para la Seguridad Social tan solo las retribuciones correspondientes a dichos días. Tales personas trabajadoras conservarán, respecto de los demás días, los beneficios, si los hubiere, de la prestación de desempleo en el sistema de la Seguridad Social

Art. 14.º *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales reglamentarias para aquellas personas trabajadoras que lleven un año trabajando ininterrumpidamente en la empresa, consistirán en treinta días naturales. En caso de no tener acreditado un año, le corresponderá la parte proporcional. A efectos de determinar la parte proporcional, esta se calculará tomando el período comprendido desde el 1 de agosto del año anterior y el 31 de julio del año de disfrute.

Aquellas personas trabajadoras que por necesidad de su departamento o cualquier otra circunstancia disfruten las vacaciones fuera de la fecha prevista en

calendario, o las fraccionen en dos o más períodos, deberán disfrutarlas de tal modo que el número de días laborables disfrutados sea el mismo que los incluidos en las vacaciones de agosto para el calendario del año correspondiente.

Los días de vacaciones disfrutados serán retribuidos conforme a lo siguiente:

- Salario base.
- Ad personam* para quienes lo perciban.
- Complemento personal para quienes lo perciban.
- Incentivo MOD: En 2022 el incentivo MOD por el importe que se venía percibiendo en 2021. Se abonará el incentivo MOD correspondiente a veintidos días.
- Plus personal ordinario: A partir de 2023 para quienes lo perciban.
- Retribución voluntaria: para quienes la perciban.
- Puntualidad: En 2022, según lo indicado en el anexo I, Conceptos generales retributivos sin distinción de categoría, para las personas trabajadoras que lo perciban. En 2023 desaparece el concepto y sus importes, que a partir de enero de 2023 quedarán subsumidos en el concepto Salario base, tal y como establece el artículo 22, Incrementos salariales del presente convenio.
- Absentismo: En 2022 según lo indicado en el anexo I, Conceptos generales retributivos sin distinción de categoría para las personas trabajadoras que lo perciban. En 2023 desaparece el concepto y sus importes, que a partir de enero de 2023 quedarán subsumidos en el concepto Salario base, tal y como establece el artículo 22, Incrementos salariales del presente convenio.

Quedan expresamente excluidas del anterior cómputo las horas extras y el transporte.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo de una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia, o con el período de suspensión del contrato de trabajo, por nacimiento y cuidado de menor por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, se estará a lo dispuesto en los arts. 37.4, 45, 46 y 48 del 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.

En aplicación del artículo 38 del ET, 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 a la persona trabajadora disfrutarlas total o parcialmente, durante todo el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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.

Cuando la incapacidad temporal surja durante el disfrute de las vacaciones, las retribuciones correspondientes a este período, se complementarán hasta completar la cantidad que se hubiera percibido en caso de encontrarse en situación de alta.

Art. 15.º *Horas extras.*

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta horas al año por persona trabajadora. No se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Por acuerdo entre el comité de empresa y la dirección de la empresa, se podrán compensar las horas extras realizadas, por un tiempo equivalente de descanso, con el correspondiente porcentaje de recargo pactado. En este caso, la persona trabajadora deberá comunicarlo a la empresa con anterioridad a la realización de las mismas. El porcentaje de recargo no se aplicará para los cambios de días establecidos como días de vacaciones en el calendario pactado para cada año.

Art. 16.º *Distribución irregular de la jornada laboral.*

Sobre el calendario acordado entre las partes firmantes del convenio de ELT, la dirección podrá, alegando razones de carácter técnico, organizativo y/o productivo, disponer como jornada u horario flexible, de hasta cuarenta horas por persona trabajadora cada año de vigencia del convenio o de cinco jornadas completas por persona trabajadora como máximo, que consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada. Estas cuarenta horas, o cinco jornadas, distribuidas irregularmente en exceso o defecto, deberán

compensarse con otras cuarenta horas, o cinco jornadas, en sentido contrario al de aplicación, en el plazo de doce meses desde que se produzca la aplicación de la distribución irregular de la jornada.

La utilización de la distribución de la jornada y su compensación podrá ser interanual a partir de la fecha de su comunicación, sin que en ningún caso se puedan superar las cuarenta horas o cinco jornadas completas pactadas para cada año.

Las partes firmantes de este convenio, quedarán establecidas como comisión de flexibilidad, para la distribución irregular de la jornada de trabajo con cuantas atribuciones le sean otorgadas de mutuo acuerdo.

La comisión paritaria atenderá a requerimiento de cualquiera de las partes, las discrepancias que pudieran surgir en la aplicación de este artículo.

FUNCIONES:

La comisión de flexibilidad tendrá las siguientes competencias:

—Se reunirá con carácter previo a la aplicación de los criterios de flexibilidad y siempre que lo solicite una de las partes, con una antelación mínima de cinco días laborables.

—Vigilará que todos los puestos de trabajo en activo sean ocupados únicamente por personal de Especialidades Luminotécnicas, S.A.U., teniendo en cuenta como norma la rotación entre las personas trabajadoras polivalentes para dichos puestos.

—Acordará la contratación temporal (ETTs) u otros recursos, en casos de necesidad acreditada por la empresa.

También será preceptivo el acuerdo de esta comisión, en caso de necesidad acreditada por la empresa, para la aplicación de jornada irregular en las fiestas laborales de carácter nacional, autonómico o local y puentes fijados en calendario.

La dirección aportará a esta comisión la siguiente documentación:

—Necesidades justificativas de aplicación de flexibilidad.

—Listado de personas afectadas y días de aplicación.

—Trimestralmente, informe y balance de cómo se ha aplicado, si procede, el plan de distribución irregular de la jornada.

La utilización irregular de la jornada deberá notificarse previamente a la comisión de flexibilidad y a las personas trabajadoras afectadas, con un preaviso mínimo de cinco días laborables.

APLICACIÓN:

Las horas de ampliación o reducción de la jornada anual se llevarán a una cuenta individual que se asignará a cada persona trabajadora. En ella se reflejarán en positivo y a su favor (haber) las horas trabajadas en exceso sobre la jornada y en negativo (debe), a favor de la empresa, las horas dejadas de trabajar respecto de la mencionada jornada.

La aplicación de las jornadas u horas flexibles se llevará a cabo en los días efectivos de trabajo de cada persona trabajadora, según su calendario laboral, incrementando el número de días u horas diarias de jornada.

Cuando se aplique la flexibilidad para prolongar la jornada diaria, esta no podrá superar las nueve horas, salvo acuerdo entre las partes para ampliarla hasta un máximo de once horas diarias, en cuyo caso, superadas las nueve, las otras horas tendrán una compensación en tiempo de descanso aplicado a días efectivos de jornada del calendario laboral de un 25% de modo que cada décima o undécima hora flexibilizada en exceso de jornada se compensará con 1,25 horas de descanso.

Las horas de recuperación de horas flexibilizadas por exceso de jornada que se efectúen en fin de semana solo podrán realizarse en turnos de sábado mañana y con una compensación del 50%, de modo que cada hora que se realice en sábado compensará 1,5 horas flexibilizadas por exceso de jornada.

No se utilizará la jornada irregular en días de fiestas del Pilar, festivos de Semana Santa y festivos de Navidad, ni si el viernes inmediatamente anterior fuese festivo y/o puente.

Las personas trabajadoras podrán, de forma voluntaria, solicitar a la empresa que su respectivo permiso retribuido, siempre que no esté fijado para su disfrute colectivo, se utilice para compensar, su saldo negativo de horas flexibilizadas en un volumen de horas equivalente.

La aplicación de la distribución irregular de la jornada, tanto en sentido de exceso de jornada como en sentido de recuperación de horas flexibilizadas, no afectará a la retribución mensual de las personas trabajadoras, que se calculará como si no se hubiera producido ni flexibilización en exceso de jornada ni recuperación como descanso de horas flexibilizadas.

Cuando una persona trabajadora cese por cualquier causa en la empresa se procederá a efectuar el balance del estado de la cuenta de horas distribuidas irregularmente del trabajador y la constatación del saldo de horas.

Si existieran horas a favor de la persona trabajadora (haber), una vez practicada la reducción y compensación, le serán pagadas como horas ordinarias junto con la liquidación de finiquito.

Si por el contrario las horas fueran a favor de la empresa (debe) el importe de las mismas se le descontará a la persona trabajadora de la mencionada liquidación de finiquito.

No será de aplicación la distribución irregular de la jornada, cuando la circunstancia se acredite mediante documento oficial del organismo correspondiente que justifique la causa alegada en cada caso concreto, en los siguientes supuestos:

- En los supuestos de personas trabajadoras que tengan a su cuidado directo a un familiar de hasta 2.º grado de consanguinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o dependencia no pueda valerle por sí mismo.
- Tener a su exclusivo cuidado por razón de guarda legal algún menor de doce años.
- Cuando coincida en las fechas con la realización de exámenes tendentes a la obtención de un título oficial.

- Cuando esté vigente un ERE de suspensión

Art. 17.º *Permisos y licencias.*

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo reseñados en los puntos establecidos en el presente artículo:

La remuneración de estos permisos incluirá los mismos conceptos que se incluyen en la remuneración de las vacaciones.

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

2. Cinco días naturales por el fallecimiento de cónyuge o hijos e hijas. Tres días naturales por el fallecimiento de progenitores, padres y madres políticos, abuelos y abuelas, nietos y nietas y hermanos y hermanas. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días naturales más. El inicio de dicho permiso comenzará el primer día laboral desde el hecho causante

3. Dos días naturales por el fallecimiento de abuelos y abuelas políticos, hermanos y hermanas políticos e hijos e hijas políticos. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días naturales más. El inicio de dicho permiso comenzará el primer día laboral desde el hecho causante.

4. Dos días naturales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días naturales más. En los supuestos de hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, la licencia de dos días naturales podrá ser utilizada desde que se produzca el hecho causante y mientras persista el mismo, pudiendo utilizarse, a elección de la persona trabajadora, en días sucesivos o alternos o podrá fraccionarse, a opción de la persona trabajadora, siendo previamente comunicado a la empresa, en cuatro medios días naturales consecutivos.

5. El derecho de ampliación de las licencias anteriores por necesitar hacer un desplazamiento al efecto se producirá cuando el mismo haya de realizarse a una distancia de, al menos, 50 kilómetros del domicilio de la persona trabajadora.

6. En el caso de que por accidente o enfermedad de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad requiera asistencia médica en boxes (urgencias), la persona trabajadora podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración durante el tiempo equivalente a la permanencia en boxes y con un máximo de dos días naturales. En el caso de que posteriormente el familiar fuera hospitalizado por el mismo hecho causante, la suma del permiso retribuido por la permanencia en boxes y por la hospitalización no excederá de dos días naturales. En este caso no existirá derecho a ampliación de licencias por razón de desplazamiento a distancia superior a 50 kilómetros del domicilio del trabajador o trabajadora.

7. Un día natural por traslado del domicilio habitual.

8. Un día natural en caso de matrimonio de hijos e hijas, hermanos y hermanas y progenitores.

9. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia sanitaria a consulta médica de especialistas de la seguridad social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente la persona trabajadora a la empresa justificante de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciocho horas al año.

En la licencia de dieciocho horas al año para la asistencia sanitaria de cabecera de la propia la persona trabajadora se incluirá, asimismo, el acompañamiento de hijos o hijas menores, hijos o hijas con discapacidad, y padres, madres, cónyuges o pareja de hecho que no puedan valerse por sí mismos/as, a facultativo o facultativa de cabecera o especialista, debidamente justificado, incluyéndosela estancia en domicilio preceptiva si así lo indica el facultativo.

10. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

El desempeño de la función de jurado tendrá, a los efectos del ordenamiento laboral y funcional, la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Las personas trabajadoras por cuenta ajena nombrados como presidentes o presidentas, interventores o interventoras o para la vocalía de las mesas electorales tienen derecho a un permiso retribuido de jornada completa durante el día de la votación, si es laboral. En todo caso, tienen derecho a una reducción de su jornada de trabajo de cinco horas el día inmediato posterior.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a tal persona trabajadora a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del ET.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

11. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

12. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

13. Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo o una hija menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, y será de aplicación conforme a lo establecido normativamente. Este permiso por lactancia, podrá ser sustituido opcionalmente, por un permiso de quince días laborales que se disfrutará inmediatamente después del permiso de nacimiento y cuidado de menor por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Esta opción deberá ser comunicada a la empresa previamente a la finalización del citado permiso. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Esta opción se llevará a cabo siempre que se sigan prestando servicios efectivos en la empresa a la fecha de cumplimiento de los nueve meses por el hijo o la hija que dio lugar a este derecho.

En cualquier caso siempre se estará a lo dispuesto en los arts. 37.4, 45, 46 y 48 del 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

14. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o hijas prematuras o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 15 de este artículo.

15. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre-adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor o la menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor o la menor cumpla los veintitrés años.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 13, 14 y 15 de este artículo, corresponderá a las personas trabajadoras, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresa y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los anteriores apartados de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido por la normativa laboral en vigor.

16. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género, de violencias sexuales o de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Asimismo, tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

17. En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes e incluso con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

Igualmente, se reconocerán los mismos derechos en esta materia a las parejas de hecho que estuvieran debidamente inscritas como tales en el registro público correspondiente.

Los quince días naturales en caso de matrimonio podrán ser disfrutados antes o después de la ceremonia. En caso de anulación de la misma, si ya se hubiesen disfrutado, se considerarán como vacaciones.

Cuadro de parentescos

Grados	Titular / cónyuge			
1.º	Progenitores	Suegros y suegras	Hijos e hijas	Yerno / Nuera
2.º	Abuelos y abuelas	Hermanos y hermanas	Cuñados y cuñadas	Nietos y nietas
3.º	Bisabuelos y bisabuelas	Tíos y tías	Sobrinos y sobrinas	Biznietos y biznietas
4.º	Primos y primas	-	-	-

CAPÍTULO III

POLÍTICA DE EMPLEO

Art. 18.º Contratación.

Será competencia de la dirección definir los medios a utilizar para la realización del trabajo con aplicación de recursos humanos internos vía contratación laboral o externos a través de contratación mercantil o civil, con los límites establecidos en el ET y demás disposiciones normativas que lo desarrollen.

Art. 19.º Contrato eventual.

Especialidades Luminotécnicas, S.A.U., podrá celebrar contratos para la realización de los trabajos que se concierten para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, ajustándose en todo momento a los requisitos establecidos en la legislación vigente.

Art. 20.º Jubilación parcial, anticipada y contrato de relevo.

El Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en su disposición transitoria 4ª.6; según redacción dada por la Ley 24/2022 de 25 de noviembre; el Real Decreto Ley 20/2022, y el Real Decreto 1/2023, establece que para los hechos causantes entre el 8 de diciembre de 2018 y 31 de diciembre de 2023 es posible aplicar la normativa sobre jubilación parcial vigente a fecha 31 de enero de 2012, con los requisitos establecidos en la citada normativa que someramente se indica:

a) En el momento del hecho causante más del 70% de los trabajadores de ELT tengan contrato de trabajo por tiempo indefinido.

b) La empresa incluya entre la información no financiera del informe de gestión previsto en la Ley de Sociedades de Capital el conjunto de medidas que haya adoptado en el marco de la transición justa hacia una economía descarbonizada.

Los trabajadores han de realizar directamente funciones que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención: En tareas de fabricación, elaboración o transformación, montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados de maquinaria y equipo industrial.

Los requisitos a cumplir para jubilarse parcialmente de forma anticipada, someramente, son los siguientes:

a) Edad mínima: La norma general es 61 años, sin tener en cuenta bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación. La anticipación a los 60 años solo es posible si el trabajador es mutualista.

b) Período mínimo de cotización: Por regla general 33 años, y excepcionalmente 25 años para personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%.

c) Período de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.

d) Reducción de jornada: La reducción mínima es del 25%, la máxima es por regla general del 67%, y excepcionalmente el 80% para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.

No obstante, será de aplicación lo dispuesto en la normativa vigente en el momento de que se produzca el hecho causante.

Art. 21.º *Excedencias.*

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y en el convenio de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Metal de la provincia de Zaragoza.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 22.º *Incrementos salariales:*

—Para el año 2022:

El incremento será del 2,5% con respecto a los importes de 2021 sobre la masa salarial, exceptuando lo siguiente:

- El concepto Incentivo MOD que se percibe en las doce nóminas tendrá la misma cuantía que el año 2021.

El concepto de Incentivo MOD que se percibe en las pagas extraordinarias se incrementará en un 2,5% con respecto al importe de 2021.

- En el caso de que la retribución total mensual por todos los conceptos de alguna persona trabajadora fuera inferior al SMI mensual vigente en cada momento, la diferencia se añadirá al concepto incentivo MOD, garantizando por tanto que el salario mensual percibido nunca será inferior al SMI.

—Para el año 2023:

- El incremento será del 2,5% con respecto a los importes de 2022 sobre la masa salarial exceptuando lo siguiente:

El concepto Incentivo MOD que se percibe en las doce nóminas se equipara a 5,36 euros por hora para las personas trabajadoras que lo perciben a fecha 31 de diciembre de 2022.

Las tablas salariales recogerán los pluses y sus cuantías y serán los que figuran en el anexo I, conceptos generales retributivos sin distinción de categoría 2023, y anexo II, tablas salariales 2023.

Se establece que para el año 2023 el salario base de ELT no podrá estar por debajo del regulado en el convenio del sector. Si procede, para alcanzar dichas cuantías se operará de la siguiente forma:

Año 2023, una vez aplicado el tanto por ciento de incremento acordado del 2,5% y la equiparación del incentivo MOD a la masa salarial se subsumirán los conceptos salariales de puntualidad, absentismo y plus desempeño de mantenimiento, y aquella parte del concepto incentivo MOD y de la retribución voluntaria, hasta alcanzar la cuantía regulada en el convenio del sector.

Se establecen dos pluses sustitutivos del incentivo MOD, ya que este se extingue, con cuantías específicas para el año 2023.

El concepto plus personal ordinario percibido por cada persona trabajadora con categoría especialista en cada una de las doce pagas ordinarias de enero a diciembre, según anexo I, conceptos generales retributivos sin distinción de categoría, año 2023.

El concepto plus personal extra percibido por cada persona trabajadora con categoría especialista en cada una de las dos pagas extraordinarias de junio y diciembre, según anexo I, conceptos generales retributivos sin distinción de categoría, año 2023.

—Para el año 2024:

El incremento será del 2,5% con respecto a los importes de 2023 sobre la masa salarial.

Las tablas salariales recogerán los pluses y sus cuantías y serán los que figuran en el anexo I, conceptos generales retributivos sin distinción de categoría 2024 y anexo II, tablas salariales 2024.

Se establece que para el año 2024 el salario base de ELT no podrá estar por debajo del regulado en el convenio del sector. Si procede, para alcanzar dichas cuantías se operará de la siguiente forma:

Año 2024: Una vez aplicado el % incremento acordado del 2,5% a la masa salarial se subsumirán los conceptos salariales de plus personal ordinario y plus personal extra y de la retribución voluntaria, hasta alcanzar la cuantía regulada en el convenio sector.

Con el objeto de su adaptación en los años de vigencia del convenio, la comisión negociadora se reunirá al objeto de adaptarlo a las nuevas tablas salariales, publicadas.

Art. 23.º *Estructura salarial.*

1. Conceptos salariales:

1.1. Salario base: Percibido en doce pagas ordinarias de enero a diciembre y en dos pagas extraordinarias en junio y diciembre con la retribución para cada categoría profesional que figura en el anexo II, tablas salariales del presente convenio.

1.2. *Ad personam*: Percibido en doce pagas ordinarias de enero a diciembre y en dos pagas extraordinarias en junio y diciembre. Es exclusivo de las personas trabajadoras con categoría especialista que lo han venido percibiendo desde la extinción del concepto categoría. Las cantidades correspondientes a este concepto no son compensables ni absorbibles y se revalorizarán con los incrementos salariales que se pacten en el convenio.

1.3. Complemento personal: Percibido en doce pagas ordinarias de enero a diciembre y en dos pagas extraordinarias en junio y diciembre. Es exclusivo de las personas trabajadoras que lo han venido percibiendo desde la extinción del concepto antigüedad a partir del 31 de diciembre de 2017. Las cantidades correspondientes a este concepto no son compensables ni absorbibles y se revalorizarán con los incrementos salariales que se pacten en el convenio.

1.4. Incentivo MOD: Percibido en doce pagas ordinarias de enero a diciembre y en dos pagas extraordinarias en junio y diciembre. Este concepto dejara de operar el 31 de diciembre de 2022.

1.5. Plus personal ordinario: Que operara el 1 de enero de 2023, percibido por las personas trabajadoras de la categoría especialista con fecha de incorporación a la empresa anterior a 31 de diciembre de 2022, en doce pagas ordinarias de enero a diciembre. El presente plus tiene carácter de consolidado para la persona trabajadora que venía percibiendo el incentivo MOD. Las cantidades correspondientes a este concepto se revalorizarán con los incrementos salariales que se pacten en el convenio y solo tendrán la consideración de compensables y absorbibles al objeto de equiparar el salario base de ELT al salario base del convenio del sector o si el convenio del sector regulase el abono de un nuevo concepto salarial que no esté regulado en el presente convenio de ELT, anexo I.

1.6. Plus personal extra: Percibido por las personas trabajadoras de la categoría especialista, fecha de incorporación a la empresa anterior a 31 de diciembre de 2022, en dos pagas extraordinarias de enero a diciembre. El presente plus tiene carácter de consolidado para la persona trabajadora que venía percibiendo el incentivo MOD. Las cantidades correspondientes a este concepto se revalorizarán con los incrementos salariales que se pacten en el convenio y tendrán la consideración de compensables y absorbibles únicamente al objeto de equiparar al salario base de ELT al salario base del convenio sector o si el convenio del sector regulase el abono de un nuevo concepto salarial que no esté regulado en el presente convenio de ELT, anexo I.

1.7. Puntualidad: En 2022 según lo indicado en el anexo I, conceptos generales retributivos sin distinción de categoría, para las personas trabajadoras que lo perciban. A partir de 2023 desaparece el concepto y sus importes, que a partir de enero de 2023 quedarán subsumidos en el concepto salario base, tal y como establece el artículo 21, incrementos salariales, del presente convenio.

1.8. Absentismo: En 2022 según lo indicado en el anexo I, conceptos generales retributivos sin distinción de categoría para las personas trabajadoras que lo perciban.

A partir de 2023 desaparece el concepto y sus importes, que a partir de enero de 2023 quedarán subsumidos en el concepto salario base, tal y como establece el art. 21, incrementos salariales, del presente convenio.

1.9. Plus de desempeño de mantenimiento: En 2022 según lo indicado en el anexo I, conceptos generales retributivos sin distinción de categoría, para las personas trabajadoras que lo perciban. En 2023 desaparece el concepto y sus importes, que a partir de enero de 2023 quedarán subsumidos en el concepto salario base, tal y como establece el artículo 21.2 ,incrementos salariales, del presente convenio.

1.10. Transporte: En 2022 se abona del mismo modo que en 2021. A partir de 2023 se percibirá en las once pagas ordinarias de enero a julio y de septiembre a diciembre. Para aquellas personas trabajadoras que viniesen percibiendo cuantías superiores, la diferencia se subsumirá en el salario base.

1.11. Retribución voluntaria: Percibido en doce pagas ordinarias de enero a diciembre y en dos pagas extraordinarias en junio y diciembre por las personas trabajadoras que lo perciben. Las cantidades correspondientes a este concepto se revalorizarán con los incrementos salariales que se pacten en el convenio y tendrán la consideración de compensables y absorbibles únicamente al objeto de equiparar al salario del convenio sector.

1.12. Plus de llaves: Percibido en doce pagas ordinarias de enero a diciembre y en dos pagas extraordinarias en junio y diciembre por las personas trabajadoras que lo vienen recibiendo por custodiar la llave de la empresa, atender al servicio de alarmas y abrir o cerrar la fábrica. Dicho concepto no tiene carácter consolidable, por lo que la persona trabajadora dejará de percibirlo en el caso de que no se cumpla con lo indicado en este párrafo.

1.13. Plus coordinación plásticos: percibido en doce pagas ordinarias de enero a diciembre y en dos pagas extraordinarias en junio y diciembre por las personas trabajadoras de la categoría especialista que lo vienen recibiendo por estar formados para poder suplir temporalmente al maestro de taller de la sección de inyección de plásticos. Dicho concepto tiene carácter consolidable.

1.14. Pagas extras: Para las personas trabajadoras que han estado de alta en la empresa durante todo el período de devengo, se abonarán en su cuantía íntegra, con independencia de que las personas trabajadoras hayan padecido durante el período de su devengo, algún o algunos procesos de incapacidad temporal, dos pagas extraordinarias al año, una en junio y la otra en diciembre y se pagarán teniendo en cuenta los siguientes conceptos por grupo profesional:

—Salario base.

—*Ad personam* para quienes lo perciban.

—Complemento personal para quienes lo perciban.

—Incentivo MOD: En 2022 el incentivo MOD por el importe que se venía percibiendo en 2021. Se abonará el incentivo MOD correspondiente a veinte días.

—Plus personal extra a partir de 2023 para quienes lo perciban.

—Retribución voluntaria para quienes la perciban.

—Plus llaves para quienes lo perciban.

—Plus coordinación plásticos para quienes lo perciban.

Su devengo será por semestres naturales.

1.15. Horas extraordinarias: Las horas extraordinarias se abonarán para cada categoría profesional al precio que se establece en el anexo II, tablas salariales años 2022-2023-2024, del presente convenio. El precio de la hora extraordinaria se verá incrementado en el año 2022 en el precio hora del incentivo MOD y a partir de 2023 en el precio hora indicado para el plus personal ordinario en el anexo I, conceptos generales retributivos sin distinción de categoría, para las personas trabajadoras que lo perciban. Para el resto de las personas trabajadoras el precio de la hora extraordinaria se incrementará en la parte correspondiente a la retribución voluntaria al objeto de calcular el precio total de la hora extraordinaria. Si se hacen horas extraordinarias los sábados o los domingos se pagarán con un incremento de 30% y del 50% respectivamente sobre el precio de la hora extraordinaria que se establece en el anexo II, tablas salariales años 2022-2023-2024.

1.16. Nocturnidad: Se consideran horas nocturnas todas las horas que se trabajen desde las 22:00 horas hasta las 6:00 horas. El precio de la hora de nocturnidad se establece en el anexo I, conceptos generales retributivos sin distinción de categoría.

1.17. Paga de beneficios: Se establecen cuatro pagas de beneficios al año, o la parte proporcional que corresponda. Se remunerarán en proporción a los períodos que las personas trabajadoras haya estado en activo, descontándose en su cálculo los períodos de incapacidad temporal. Su importe dependerá de los resultados que obtenga la empresa, siempre y cuando dichos resultados así lo permitan, y la percepción será en función de las distintas categorías. No obstante, la presente paga no se percibirá durante la vigencia del presente convenio.

1.18. Aguinaldo: En el mes de diciembre de cada año se entregará a cada persona trabajadora una cesta de navidad con ocasión de las fechas navideñas. El valor de dicha cesta será el que se viene entregando habitualmente incrementando anualmente este valor por el IPC anual.

1.19. Revisión salarial: Para cada uno de los años de vigencia del convenio, al no estar vinculados los incrementos salariales al IPC, no será de aplicación ninguna cláusula de revisión salarial.

CAPÍTULO V MEJORAS SOCIALES

Art. 24.º *Seguro colectivo de vida.*

La empresa tiene establecido como beneficio en favor de todas sus personas trabajadoras empleadas, o sus beneficiarios los siguientes seguros:

—Prestación por invalidez o muerte:

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se derivara una situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad total para su profesión habitual o incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, la empresa abonará a la persona trabajadora la cantidad de 36.500,00 euros a tanto alzado y por una sola vez. Esta cantidad se actualizará de acuerdo con el convenio colectivo provincial para la industria siderometalúrgica de Zaragoza.

El derecho al devengo y percibo de la prestación nacerá:

a) Si se trata de accidente de trabajo, en la fecha en que éste tenga lugar.

b) Si el hecho causante tiene su origen en una enfermedad profesional, en el momento en que recaiga resolución firme del organismo competente reconociendo la invalidez permanente, o cuando tenga lugar el fallecimiento por dicha causa.

El haber percibido la indemnización establecida en caso de incapacidad permanente total no excluye su percepción en posteriores ocasiones, si estas derivan de un hecho causante distinto.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional le sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de esta cantidad los beneficiarios del mismo, o en su defecto, los herederos legales.

Para cubrir estas prestaciones, la empresa suscribirá una póliza de seguro.

—Seguro voluntario:

Como complemento al seguro obligatorio, la empresa suscribirá una póliza de seguro que cubrirá el riesgo de fallecimiento de todas sus personas trabajadoras producido por cualquier causa y en cualquier lugar, salvo que por circunstancias personales quede excluida alguna cobertura. No podrán incorporarse a este seguro los mayores de 65 años, siendo el capital asegurado el siguiente:

—Por muerte natural: 6.010,00 euros.

—Por invalidez permanente absoluta: 6.010,00 euros.

—Por muerte por accidente: 12.020,00 euros.

—Por muerte por accidente de circulación: 18.030,00 euros.

El pago de primas en ambos casos será por cuenta de la empresa.

Art. 25.º *Prestaciones empresa en situación de incapacidad temporal.*

a) Baja por accidente laboral o enfermedad profesional: Se liquidará de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, complementando la empresa hasta el 100% desde el primer día de baja del salario fijo mensual.

b) Baja por enfermedad o accidente no laboral: La empresa complementará el 100% de la base de contingencias comunes, a las prestaciones de la Seguridad Social, siempre que la persona trabajadora no haya causado baja por enfermedad o

accidente laboral que se considere como negligencia en los doce meses anteriores a la misma. Para tener derecho a la aplicación del presente artículo, deberá haber transcurrido al menos doce meses desde la última.

En ningún caso, y por ningún concepto, los ingresos mensuales obtenidos con la aplicación de este artículo superaran el 100% de los que hubiera percibido en el mismo período por jornada ordinaria y trabajando normalmente.

Art. 26.º Ayuda escolar.

Se establece pagar a cada persona trabajadora, una vez al año y siempre que tenga como mínimo un año de antigüedad, una ayuda escolar por cada hijo hasta los 24 años, no computando el año que cumple los 25, que realice estudios del sistema educativo vigente, de acuerdo con los siguientes niveles:

—Nivel I: Primer ciclo de educación infantil.

—Nivel II: Segundo ciclo de educación infantil.

—Nivel III: Educación primaria y educación secundaria (ESO) hasta segundo curso.

—Nivel IV: Educación secundaria (ESO) desde tercer curso y hasta segundo de bachillerato, formación profesional básica o ciclos formativos de grado medio o grado superior.

—Nivel V: Universidad o escuelas técnicas.

Los importes a pagar por estos conceptos quedan establecidos en el anexo I, conceptos generales retributivos sin distinción de categoría.

Art. 27.º Biblioteca.

La empresa dispone de una biblioteca para uso de los empleados. La dirección gestionará esta biblioteca y aplicará las normas para su utilización.

CAPÍTULO VI

ORGANIZACIÓN DE TRABAJO

Art. 28.º Organización del trabajo.

La empresa está gestionada y dirigida por el correspondiente órgano de Administración y, por delegación de este, por la dirección de la empresa, la cual tiene facultades para la organización económica y técnica de la misma.

La selección, valoración, promoción y rotación de puestos del personal, el mantenimiento de la eficiencia, la decisión sobre los productos a fabricar, la ubicación de centros, los programas de producción, la organización del trabajo y los métodos, procesos y medios de producción son facultades de la dirección de la empresa, dentro de las limitaciones contenidas en la ley.

Art. 29.º Clasificación profesional.

Todas las personas trabajadoras serán clasificadas teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

La clasificación se realizará en divisiones funcionales y grupos profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

FACTORES PARA LA CALIFICACIÓN Y ENCUADRAMIENTO PROFESIONAL:

Los factores que influyen en la clasificación profesional de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de este convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia a cada uno de estos a un determinado nivel profesional son los siguientes:

a) Conocimientos:

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

b) Iniciativa:

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

c) Autonomía:

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

d) Responsabilidad:

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

e) Mando:

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el grado de supervisión y ordenación de tareas, la capacidad de interrelación, naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad:

Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

• Sistemas de clasificación:

Todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio serán adscritas a una determinada división funcional y a un grupo profesional; la conjunción de ambos establecerá la clasificación organizativa de cada persona trabajadora.

• Divisiones funcionales:

Todas las personas trabajadoras estarán clasificadas en una de las siguientes divisiones:

Técnicos o técnicas: Son las personas trabajadoras de alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y media, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

Empleados o empleadas: Son las personas trabajadoras que por sus conocimientos y/o experiencia realizan tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

Operarios u operarias: Son las personas trabajadoras que por sus conocimientos y/o experiencia ejecutan operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

• Grupo profesional 1:

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

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

Se engloban aquí las categorías de director o directora y titulado o titulada superior.

• Grupo profesional 2:

Criterios generales: Son las personas trabajadoras que con un alto grado de autonomía, iniciativa, y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de personas trabajadoras que colaboran en un mismo departamento o una misma área funcional.

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

Pertenecen a este grupo todos los jefes de área o servicio, ingenieros técnicos, titulados de grado medio las categorías de titulado o titulada medio, jefe o jefa de primera y titulado o titulada superior de entrada.

• Grupo profesional 3:

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

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a bachillerato, BUP o FP2, complementada con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Este grupo integra las categorías de jefe o jefa de segunda de laboratorio y jefe o jefa de segunda de administración.

• Grupo profesional 4:

Criterios generales: Aquellas personas trabajadoras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargadas de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a bachillerato, BUP o FP2, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Comprende las categorías de maestro o maestra de taller, oficial u oficiala de primera y coordinador o coordinadora de grupo (a extinguir en 2023).

• Grupo profesional 5:

Criterios generales: Aquellas personas trabajadoras que realizan tareas que se ejecutan bajo dependencia de superiores jerárquicos de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de la empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o titulación mínima de FP1.

Engloba las categorías de almacenero o almacenera y especialista

A continuación se expone un cuadro resumen de la clasificación profesional por grupos profesionales:

Grupo profesional	División funcional		
	Técnicos o técnicas	Empleados o empleadas	Operarios u operarias
1	Titulado o titulada superior	Director o directora	-
2	Titulado o titulada medio Titulado o titulada superior de entrada	Jefe o jefa primera	-
3	Jefe o Jefa segunda laboratorio	Jefe o jefa segunda administración	-
4	-	-	Maestro o maestra taller Coordinador o coordinadora de grupo (a extinguir en 2023) Oficial u oficiala primera
5	-	Almacenero o almacenera	Especialista

CAPÍTULO VII

REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Art. 30.º *Derechos de representación colectiva y de reunión.*

Los derechos de representación colectiva y reunión de las personas trabajadoras en la empresa Especialidades Luminotécnicas, S.A.U., se ejercitarán según lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO VIII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. 31.º *Seguridad y salud laboral.*

Las partes firmantes coinciden en la necesidad de potenciar las acciones técnico-preventivas en favor de la salud de las personas trabajadoras. Tales acciones habrán de orientarse a la disminución de los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

A tal efecto, consideran que es preciso contar en el seno de la empresa con la colaboración de todos, de tal forma que las medidas preventivas permitan disminuir efectivamente los riesgos derivados del proceso productivo.

Asimismo, entienden prioritario promover e intensificar acciones formativas e informativas de signo prevencionista, motivando el desarrollo de aptitudes favorables a la evitación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En este sentido, conviene recordar las principales obligaciones generales que tienen la empresa y las personas trabajadoras:

- Son obligaciones de la empresa:

- Realización de labores de prevención de riesgos laborales, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

- Desarrollo de una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.

- Realizar la correspondiente evaluación de riesgos de cada uno de los puestos de trabajo de la empresa la cual será puesta a disposición de los representantes las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos.

- El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de las personas trabajadoras al utilizarlos.

- El empresario proporcionará gratuitamente a sus trabajadores, equipos de protección individual adecuados a las características de cada persona trabajadora para el desempeño de sus funciones y velará por el uso efectivo de los mismos.

- En cumplimiento del deber de protección, el empresario garantizará que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva.

- El empresario garantizará a las personas trabajadoras de la empresa, la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo, y en especial a su puesto de trabajo, preferentemente con carácter anual, salvo criterio médico que establezca plazo distinto.

El tiempo empleado a estos efectos, se considerará tiempo de trabajo.

En caso de realizarse trabajo a turnos, los reconocimientos médicos serán planificados de manera que coincidan preferentemente con el turno de mañana.

- Cumplir además de las cuestiones citadas, las disposiciones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como cualquier otra que fuera de aplicación en la empresa en razón de las actividades laborales que se realicen.

- Son obligaciones de las personas trabajadoras:

Corresponde a cada persona trabajadora, velar, según sus posibilidades, y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Las personas trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

—Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte, y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

—Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.

—No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que esta tenga lugar.

—Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, o a las personas trabajadoras designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

—Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en el trabajo.

—Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

—El incumplimiento por las personas trabajadoras de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrán la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del ET.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera. — *Régimen disciplinario.*

Las partes firmantes de este convenio se remiten al IV convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (capítulo XIII).

Segunda. — *Solución extrajudicial de conflictos laborales.*

Las partes firmantes del convenio se comprometen formalmente a impulsar la negociación y el dialogo como cauce para llegar a una solución acordada de los conflictos laborales que puedan surgir en el seno de la empresa y acuerdan que cualquier reclamación individual o colectiva, se deberá tratar, como paso previo, en reunión ordinaria, entre la representación de la empresa y de las personas trabajadoras. Ambas partes acuerdan que queda establecida la adhesión al acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales (VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales VI, ASAC)

Tercera. — *Garantía de subida del 2% anual.*

Respecto a las personas trabajadoras que venían percibiendo el incentivo MOD a fecha de firma del presente convenio, se les garantizará que el incremento establecido en el artículo 22 nunca será inferior al 2% anual durante su vigencia. En caso de existir diferencia, se abonará el importe correspondiente en la primera nómina tras la publicación del convenio colectivo en el BOPZ, siendo comunicado a la comisión paritaria con carácter previo a su abono. Una vez percibido el citado importe, la persona trabajadora no devengará mayor derecho por este concepto.

Cuarta. — *Extinción del contrato de trabajo por voluntad de la empresa.*

En el caso de que durante la vigencia del convenio se extinguiera por voluntad de la empresa el contrato de trabajo de alguna persona trabajadora que percibía el concepto incentivo MOD, en su finiquito se abonará la diferencia entre el importe que habría percibido por este concepto desde el 1 de enero de 2022 hasta la fecha de extinción de su contrato aplicándole un incremento de 2,5% anual con respecto al importe hora que percibía en 2021 y el importe que haya percibido por los conceptos de incentivo MOD y plus personal ordinario y plus personal extra, durante el mismo período.

CLÁUSULA FINAL

En todo lo no previsto en el texto articulado de este convenio se estará al convenio colectivo de la industria, la tecnología y los servicios del metal de la provincia de Zaragoza, al convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal y acepta como norma pactada la derogada Ordenanza para la Industria Siderometalúrgica del 29 de julio de 1970 y el Estatuto de los Trabajadores, del 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 *Boletín Oficial del Estado* (24 de octubre de 2015), el acuerdo estatal del sector metal.

En previsión de que en un futuro saliese alguna norma que sustituyera a la Ordenanza, sería esta última norma la que se reconocería en vez de la Ordenanza.

ANEXO I

CONCEPTOS GENERALES RETRIBUTIVOS SIN DISTINCIÓN DE CATEGORÍA

Concepto	2022	2023	2024
Incentivo MOD	Tarifa horaria individual de 2021	-	-
Plus personal ordinario (12 pagas ordinarias) para Categoría "Especialista" con fecha de incorporación a la empresa anterior a 31/12/2021	-	436,11 euros / mes 2,73 euros / hora	447,02 euros /mes 2,79 euros /hora
Plus personal extra (2 pagas extra) para Categoría "Especialista" con fecha de incorporación a la empresa anterior a 31/12/2021	622,04 euros / paga	129,05 euros / paga	132,27 euros / paga
Puntualidad	41,21 euros / mes	Extinguido y en Salario base	Extinguido y en Salario base
Absentismo	43,73 euros / mes	Extinguido y en Salario base	Extinguido y en Salario base
Transporte	67,95 euros / mes	69,95 euros / mes	71,39 euros / mes
Nocturnidad	2,02 euros / hora	2,07 euros / hora	2,12 euros / hora
Plus coordinador plásticos (12 pagas ordinarias y 2 extraordinarias)	218,12 euros / paga	223,57 euros / paga	229,16 euros / paga
Plus llaves (12 pagas ordinarias y 2 extraordinarias)	36,60 euros / paga	37,52 euros / paga	38,46 euros / paga
Plus desempeño mantenimiento	Importe percibido en 2021 con el 2,5% de incremento	-	-
Ayuda Escolar (importe anual)			
Primer ciclo de Educación Infantil.	38,93 euros	39,90 euros	40,90 euros
Segundo ciclo de Educación Infantil	44,25 euros	45,36 euros	46,49 euros
Educación Primaria y Educación Secundaria (ESO) hasta Segundo curso.	93,43 euros	95,77 euros	98,16 euros
Educación Secundaria (ESO) desde Tercer Curso y hasta Segundo de Bachillerato, Formación Profesional Básica o ciclos formativos de Grado Medio o Grado Superior.	155,72 euros	159,61 euros	163,60 euros
Universidad o Escuelas Técnicas	195,37 euros	200,25 euros	205,26 euros

ANEXO II

TABLAS SALARIALES AÑOS 2022 – 2023 – 2024

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL GRUPO	DIVISIÓN FUNCIONAL	CATEGORÍA PROFESIONAL	ANTERIOR CATEGORÍA PROFESIONAL	2022			2023			2024		
					SALARIO BASE MENSUAL (EUROS)	SALARIO BASE ANUAL (EUROS)	PRECIO HORA EXTRA (EUROS)	SALARIO BASE MENSUAL (EUROS)	SALARIO BASE ANUAL (EUROS)	PRECIO HORA EXTRA (EUROS)	SALARIO BASE MENSUAL (EUROS)	SALARIO BASE ANUAL (EUROS)	PRECIO HORA EXTRA (EUROS)
1		EMPLEADOS O EMPLEADAS	Director o Directora	Dir. de Área o Servicio	1.645,29	23.034,05	-	2.113,45	29.588,27	-	2.166,28	30.327,97	-
1		TÉCNICOS O TÉCNICAS	Titulado o Titulada Superior	Ingenieros y Licenciados	1.645,29	23.034,05	-	2.113,45	29.588,27	-	2.166,28	30.327,97	-
2		TÉCNICOS O TÉCNICAS	Titulado o Titulada Medio	Ingenieros Técnicos	1.571,03	21.994,39	-	2.055,06	28.770,90	-	2.106,44	29.490,17	-
2		TÉCNICOS O TÉCNICAS	Titulado o Titulada Superior de Entrada	Titulado Superior de Entrada	1.407,15 -	19.700,11	-	2.055,06	28.770,90	-	2.106,44	29.490,17	-
2		EMPLEADOS O EMPLEADAS	Jefe o Jefa de Primera Administración	Jefes de Área o Servicio	1.571,03	21.994,39	-	1.852,11	25.929,58	-	1.898,42	26.577,82	-
3	3.1	EMPLEADOS O EMPLEADAS	Jefe o Jefa de Segunda Administración	Administrativos	1.284,15	17.978,11	-	1.777,56	24.885,89	-	1.822,00	25.508,04	-
3	3.2	TÉCNICOS O TÉCNICAS	Jefe o Jefa Segunda Laboratorio	Técnicos en general	1.360,22	19.043,02	-	1.768,86	24.763,98	-	1.813,08	25.383,08	-
4	4.1	OPERARIOS U OPERARIAS	Maestro o Maestra de taller	Encargado Coordinador de grupo (se unifican a partir de 01/01/23)	1.308,94	18.325,09	18,54	1.676,66	23.473,29	20,61	1.718,58	24.060,12	21,12
4	4.2	OPERARIOS U OPERARIAS	Coordinador o Coordinadora de grupo (se extingue 31/12/2022)	Coordinador de grupo	1.266,80	17.735,17	18,54	-	-	-	-	-	-
4	4.2	OPERARIOS U OPERARIAS	Oficial u Oficiala de Primera	Oficial primera	1.266,80	17.735,17	17,33	1.584,02	22.176,22	18,78	1.623,62	22.730,63	19,25
5	5.1	EMPLEADOS O EMPLEADAS	Almacenero o Almacenera	Almacenero	1.140,36	15.965,09	17,02	1.510,90	21.152,63	18,31	1.548,67	21.681,44	18,87
5	5.2	OPERARIOS U OPERARIAS	Especialista	Especialista	972,14	13.609,97	13,63	1.504,99	21.069,80	16,60	1.542,61	21.596,54	17,02