

## SECCIÓN QUINTA

Núm. 6355

### DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

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 2020 y 2021 (código de convenio 50002632011994), suscrito el día 10 de noviembre de 2021 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 26 de noviembre de 2021, requerida subsanación y presentada esta con fecha 27 de julio de 2022 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 29 de agosto de 2022. — La subdirectora provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno.

#### TEXTO DEL CONVENIO

##### 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 la palabra «empleados» o «trabajadores» como genérico para referirse a ambos sexos. Es decir, el término «trabajadores» engloba tanto a trabajadores de sexo masculino como femenino.



## CAPÍTULO I

## DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.º *Ámbito personal.***

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores 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 dos años, contados desde el 1 de enero de 2020, de modo que finalizará el 31 de diciembre de 2021, independientemente de la fecha de su publicación.

**Art. 4.º *Denuncia.***

Salvo acuerdo expreso de prórroga, que se comunicará como mínimo con un mes de antelación al fin de su vigencia, ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones de cara a la firma del próximo convenio en el primer trimestre del año 2021, por lo que si no media pacto expreso de prórroga, se entenderá automáticamente denunciado el presente convenio a la finalización de su vigencia sin necesidad, por tanto, de comunicación a la autoridad laboral. Una vez denunciado y hasta que otro nuevo convenio lo sustituya, se mantendrá vigente el actual convenio, hasta el 31 de diciembre de 2022.

Asimismo, dicho convenio obliga tanto a la empresa como a la totalidad de los trabajadores 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.

**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 trabajador 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 los miembros firmantes del presente convenio o personas 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 y 41.6, relacionado con los artículos 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, 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 del trabajador 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, 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.
  - Los trabajadores, 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 los trabajadores.
  - Los permisos por paternidad o maternidad de los trabajadores.
  - 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 padres del trabajador, hijos o hermanos o cuñados.

3. En orden a la reducción y control del absentismo por causas injustificadas y fraudulentas, los representantes legales de los trabajadores 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 los trabajadores, sin perjuicio de lo pactado en convenio colectivo.

2. El empresario podrá exigir una prestación de trabajo continuada durante períodos ciertos y anunciados previamente al personal, cuyo trabajo se realice en equipos o grupos similares que requieren la presencia a horas fijas de todos sus miembros.

El trabajar a turnos rotativos puede afectar a todos los trabajadores, 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).
- Turno de noche: De 22:30 a 6:30 horas (lunes a viernes).

• Para el turno de noche, se acuerda que cuando se produzca un festivo entre semana (no puente), se trasladará el festivo al viernes, trabajando las cuatro noches seguidas.

También queda acordado comenzar el turno de noche el domingo anterior a las semanas que tienen un festivo unido al fin de semana, así como las anteriores a vacaciones.

• Para otras secciones:

- Jornada continua: Lunes a viernes: De 6:45 a 14:45 horas.
- Jornada partida: Lunes a jueves: De 8:00 a 17:15 horas.  
(Una hora para comer).
- 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 durante las veinticuatro horas del día, en la organización de trabajo de turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

4. Debido a que ELT, 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 trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.

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

#### Art. 14.º Vacaciones.

Las vacaciones anuales reglamentarias para aquellos trabajadores que lleven un año 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.

Aquellos trabajadores 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: El incentivo MOD horario correspondiente a las vacaciones se calculará como el promedio del devengado por el trabajador por este concepto en los tres últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de inicio de las vacaciones. Se abonará el incentivo MOD correspondiente a veintidós días.
- Retribución voluntaria: Para quienes la perciban.
- Puntualidad: El promedio devengado por el trabajador en los tres últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de inicio de las vacaciones.
- Absentismo: El promedio devengado por el trabajador en los tres últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de inicio de las vacaciones.
- 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 maternidad o paternidad, se estará a lo dispuesto en los artículos 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 al trabajador disfrutarlas total o parcialmente, durante todo 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.

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 trabajador. 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, el trabajador deberá comunicarlo a la empresa con anterioridad a la realización de las mismas. El porcentaje de recargo no aplicará para los cambios de días amarillos del 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 trabajador cada año de vigencia del convenio o de cinco jornadas completas por trabajador como máximo, que consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual 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 dicho 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 siete días naturales.

—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 los trabajadores polivalentes para dichos puestos.

—Acordará la contratación temporal (ETT) 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 los trabajadores afectados, con un preaviso mínimo de cinco días naturales.

#### APLICACIÓN:

Las horas de ampliación o reducción de la jornada anual se llevarán a una cuenta individual que se asignará a cada trabajador. 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 trabajador, según su calendario laboral, incrementando el número de días u horas diarias de jornada.

Cuando se trate de prolongaciones de jornada diaria, el límite de jornada diaria no podrá superar nueve horas, salvo acuerdo entre las partes para ampliarla hasta once horas diarias, en cuyo caso, superadas las nueve, las otras dos tendrán una compensación del 25% sobre el precio de la hora normal, siendo abonadas en el mes siguiente en que se realicen.

Las jornadas de recuperación en fin de semana solo podrán realizarse en turnos de sábado mañana, con una compensación del 50% sobre el precio de la hora normal, siendo abonadas igual que en el párrafo anterior.

El importe a compensar por hora será el mismo para todo el personal incluido en el mismo grupo profesional, sin distinción por *ad personam* o cualquier otro complemento personal.

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.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este artículo 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 en un volumen de horas equivalente.

Los trabajadores de MOD con saldo de horas a favor de la empresa (debe), deberán recuperarlas siempre en puestos de producción, garantizando en caso



contrario, una compensación económica por el concepto de incentivo, correspondiente al promedio devengado por el trabajador en los últimos tres meses.

Para los trabajadores de MOD las horas dejadas de trabajar respecto de la jornada anual se contabilizarán en su cuenta (debe) como saldo a favor de la empresa y le serán abonadas al operario como si hubieran sido realizadas, considerando para el incentivo el promedio devengado por el trabajador en los últimos tres meses.

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 trabajadores que tengan a su cuidado directo a un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o dependencia no pueda valerse por sí mismo.
- Tener a su exclusivo cuidado por razón de guarda legal algún menor de 12 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.

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

Si existieran horas a favor del trabajador (haber), una vez practicada la reducción y compensación, le serán pagadas 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 al trabajador de la mencionada liquidación de finiquito.

#### Art. 17.º *Permisos y licencias.*

El trabajador o 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:

Para el personal que trabaja con incentivos MOD, la remuneración incluirá los mismos conceptos que para las vacaciones.

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Dos días laborables por el nacimiento de hijo. Cuando con tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más. Este punto se mantendrá hasta el 31 de diciembre de 2020, dado que a 1 de enero de 2021 se equiparan los derechos entre hombres y mujeres en materia de maternidad y paternidad.
3. Cinco días naturales por el fallecimiento de cónyuge o hijos. Tres días naturales por el fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, nietos y hermanos. Cuando con tal motivo el trabajador o 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 el fallecimiento de abuelos políticos, hermanos políticos e hijos políticos. Cuando con tal motivo el trabajador o 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.
5. 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 trabajador o 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 del trabajador o trabajadora, en días sucesivos o alternos o podrá fraccionarse, a opción del trabajador o de la trabajadora, siendo previamente comunicado a la empresa, en cuatro medios días naturales consecutivos.
6. 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 del trabajador o trabajadora.

# FORO

7. Un día natural por traslado del domicilio habitual.

8. Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos y padres.

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 el trabajador o la 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 del propio trabajador o la propia trabajadora se incluirá, asimismo, el acompañamiento de hijos o hijas menores, hijos o hijas con discapacidad, y padres, madres o cónyuges que no puedan valerse por sí mismos/as, a facultativo o facultativa de cabecera o especialista, debidamente justificado.

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 funcionarial, la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Los trabajadores y las trabajadoras por cuenta ajena nombrados presidentes, interventores o vocales 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 veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a tal trabajador o trabajadora a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del ET.

En el supuesto de que el trabajador o la 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 embarazada para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

13. En lo referente al permiso de lactancia, se estará a lo dispuesto en los artículos 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/as prematuros/as 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 preadoptivo 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 a su cargo afectado por cáncer



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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores o 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 al trabajador o a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o la trabajadora deberán 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 trabajador o 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. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá 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.

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	Padres	Suegros	Hijos	Yerno/nuera
2.º	Abuelos	Hermanos	Cuñados	Nietos
2.º	Bisabuelos	Tíos	Sobrinos	Biznietos
4.º	Primos	—	—	—

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.*

Según lo recogido en el artículo 15.1 b) del ET, se acuerda para el contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Los contratos de tal naturaleza en vigor a la firma del presente convenio se podrán acoger a lo pactado anteriormente.

Para lo no especificado en este capítulo sobre contratación se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo provincial para la Industria Siderometalúrgica de Zaragoza.



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

Las partes firmantes de este convenio acuerdan suscribir íntegramente y en sus propios términos, el acuerdo contenido en el acta de 11 de mayo de 2010, donde se establece el acceso a la jubilación parcial con contrato de relevo, que fue comunicado a la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social en fecha 28 de febrero de 2013, a efectos de lo dispuesto en la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, así como en el artículo 4 del Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, y con la finalidad de que se pueda aplicar la legislación vigente antes del 1 de enero de 2013 a las modalidades de pensión de jubilación anticipada, parcial u ordinaria, siempre y cuando se cumplan los requisitos para las excepciones planteadas por la Ley General de la Seguridad Social.

Las personas afectadas por el acuerdo de 11 de mayo de 2010 y que accedan a la jubilación parcial deberán alcanzar, desde el 1 de enero de 2013, 61 años de edad como mínimo, o 60 si tienen la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, siempre y cuando concurren en el trabajador el resto de requisitos exigidos por la legislación aplicable para acceder a la jubilación parcial con una reducción de jornada del 85%, un mínimo de treinta años de cotización y seis años de antigüedad en la empresa anteriores a la jubilación parcial.

La prestación de trabajo del trabajador con contrato a tiempo parcial, por jubilación parcial anticipada, se hará de forma que se adecue a las necesidades de la organización del trabajo y percibirá sus retribuciones en proporción a la jornada de trabajo pactada.

**Art. 21.º Excedencias, maternidad y paternidad.**

Se estará a lo dispuesto en los artículos 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.

**CAPÍTULO IV  
CONDICIONES ECONÓMICAS**

**Art. 22.º Retribuciones.**

**1. INCREMENTOS SALARIALES:**

En los años 2020 y 2021 no habrá incrementos sobre las tablas salariales vigentes recogidas en el anexo I, «Conceptos generales retributivos sin distinción de categoría», y en el anexo II, «Tablas salariales».

**2. RETRIBUCIONES DE LOS CONCEPTOS SALARIALES:**

**2.1. Salario base:** Las retribuciones por salario base para cada grupo y nivel profesional serán las que figuren en el anexo II a este convenio.

**2.2 Complemento personal:** Ningún trabajador generará antigüedad a partir del 31 de diciembre de 2017.

Los trabajadores que no tengan antigüedad no generan derecho al complemento personal.

Las cantidades correspondientes a este concepto no serán compensables ni absorbibles y se revalorizarán con los incrementos salariales que se pacten en el convenio.

**2.3. Puntualidad:** Se pagará mensualmente la cantidad que se indica en el anexo I, o la parte proporcional que corresponda, según las siguientes condiciones: «Solo se podrá llegar tarde al trabajo un día al mes y por un tiempo no superior a cinco minutos».

**2.4. Transporte:** Se pagará mensualmente la cantidad establecida en el anexo I, o la parte proporcional que corresponda. No se pagará este concepto en el período de vacaciones.

**2.5. Absentismo:** Se pagará mensualmente la cantidad establecida en el anexo I, o la parte proporcional, siempre y cuando no se produzca ausencia alguna al trabajo, excepto en los supuestos siguientes:

- a) Los indicados en el artículo 11 de este convenio como no computables a efectos de absentismo.
- b) Por compensación de horas acumuladas.



La primera ausencia al trabajo no incluida en los anteriores supuestos supondrá la pérdida del 30% de la cantidad indicada en el anexo I, la segunda ausencia supondrá la pérdida del 60% y la tercera conllevará la pérdida total de la cantidad correspondiente al absentismo.

2.6. Pagas extras: Se abonarán en su cuantía íntegra, con independencia de que los trabajadores 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:

- Sueldo base de treinta días.
- *Ad personam*: Para quienes lo perciban.
- Complemento personal: Para quienes lo perciban.
- Incentivo MOD: El incentivo de veinte días laborables calculado con la media de productividad obtenida en todas las líneas de producción desde el 1 de enero hasta la fecha del devengo.

- Retribución voluntaria: Para quienes la perciban.

Su devengo será por semestres naturales.

2.7. Horas extraordinarias: Las horas extraordinarias se abonarán para cada categoría profesional al precio que se establece en el anexo II. Este precio se verá incrementado con la correspondiente prima por productividad, en aquellos trabajadores que se les aplique un sistema de medición. Al resto de los trabajadores, se les incluirá la correspondiente prima fija en el precio de esta hora.

Si se hacen horas extraordinarias los sábados o domingos se pagarán con un incremento de 30% y del 50%, respectivamente.

2.8. 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.

2.9. 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 el trabajador 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.

2.10. Rendimiento y primas.

A) Personal de mano de obra directa:

La mayoría de las secciones trabajan con un sistema de incentivos en función de la productividad de la máquina (ratio). El plus variable que percibe el operario está determinado en la escala que establece el ratio del 57,3640% al 100%.

El punto medio de la escala, 78,7270, se tomará como referencia para el incremento de cada año y se abonará según el precio establecido en el anexo I. A partir de este punto se generará la escala de cada año manteniendo la misma diferencia entre el máximo y el mínimo.

La constante a sumar al «ratio» en concepto de «premio a la calidad», se abonará según el precio establecido en el anexo I y será revisada cada cuatro años.

Para las fases no sometidas al «sistema de ratio», la percepción por calidad se calculará ponderando la constante «premio a la calidad» de acuerdo al resultado del ratio de calidad general de todas las líneas, siendo su abono y revisión igual que en el punto anterior.

Para el resto de las secciones no sometidas al sistema «ratio», se aplicará un sistema de actividad basado en cronometrajes que se remunerará según el precio del punto establecido en el anexo I.

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

2.12. Aguinaldo: En el mes de diciembre de cada año se entregará a cada trabajador 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.

2.13. El incentivo MOD se calculará conforme a lo indicado en el artículo 22.2.10 y su cuantía será como mínimo la diferencia entre la retribución total mensual por todos los conceptos y el SMI mensual vigente en cada momento, garantizando por tanto que el salario mensual percibido nunca será inferior al SMI.

#### CAPÍTULO V MEJORAS SOCIALES

##### Art. 23.º *Seguro colectivo de vida.*

La empresa tiene establecido como beneficio en favor de todos sus empleados, 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 al trabajador la cantidad de 33.500 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 este 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 todos los trabajadores 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 euros.
- Por invalidez permanente absoluta: 6.010 euros.
- Por muerte por accidente: 12.020 euros.
- Por muerte por accidente de circulación: 18.030 euros.

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

##### Art. 24.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 (sueldo base, y *ad personam*), así como de nocturnidad, incentivos MOD, puntualidad y absentismo que se calcularán de acuerdo a la media personal de los tres meses precedentes a la baja.

b) Baja por enfermedad o accidente no laboral: La empresa añadirá un incremento del 10% de la base de contingencias comunes, a las prestaciones de la Seguridad Social, siempre que el trabajador no haya causado baja por enfermedad o accidente laboral que se considere como negligencia en los doce meses anteriores a la misma (el comité de seguridad y salud laboral es el encargado de catalogar los accidentes laborales).

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. 25.º Ayuda escolar.**

Se establece pagar a cada trabajador, 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 hasta Segundo de Secundaria.
- Nivel IV: Tercero Secundaria hasta Segundo de Bachillerato o ciclos formativos de grado medio de Formación Profesional específica.
- Nivel V: Universidad o Escuelas Técnicas.

Los importes a pagar por estos conceptos quedan establecidos en el anexo I y no están sujetos a los incrementos que se pacten en convenio.

**Art. 26.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. 27.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. 28.º Clasificación profesional.**

Todos los trabajadores serán clasificados 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 los trabajadores.

*FACTORES PARA LA CALIFICACIÓN Y ENCUADRAMIENTO PROFESIONAL:*

Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores incluidos 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:

Todos los trabajadores afectados por este convenio serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional; la conjunción de ambos establecerá la clasificación organizativa de cada trabajador.

• Divisiones funcionales:

Todos los trabajadores estarán clasificados en una de las siguientes divisiones:

—Técnicos: Son los trabajadores 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: Son los trabajadores 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: Son los trabajadores 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:

Los trabajadores 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 los puestos de director, ingenieros superiores y licenciados.

• GRUPO PROFESIONAL 2:

—Criterios generales: Son trabajadores que con un alto grado de autonomía, iniciativa, y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en 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 y titulados superiores de entrada.

• GRUPO PROFESIONAL 3:

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



—Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Bachillerato, BUP o FP-2, complementada con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Este grupo integra a todos los técnicos y administrativos.

• GRUPO PROFESIONAL 4:

—Criterios generales: Aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados 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 FP-2, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Comprende a título orientativo los puestos de encargados, coordinadores y profesional de oficio.

• GRUPO PROFESIONAL 5:

—Criterios generales: Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o 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 FP-1.

Engloba los puestos de auxiliares, almacenero, oficial de 3.ª y especialista.

• GRUPO PROFESIONAL 6:

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

—Formación: Como mínimo los niveles de ESO o FP-1, así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende los puestos de peón y limpiadores.

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

Grupo profesional	DIVISIÓN FUNCIONAL		
	Técnicos	Empleados	Operarios
1	Directores de área o servicio Ingenieros y licenciados		
2	Jefes de área o servicio Ingenieros técnicos Titulados superiores de entrada Titulados de grado medio	Jefes de área o servicio	
3		Técnicos en general Administrativos	
4			Encargado Maestro taller Coordinador de grupo Oficial primera Oficial segunda
5		Almacenero Auxiliares en general	Especialista Oficial tercera
6		Personal de limpieza	Peón



## CAPÍTULO VII

## REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Art. 29.º *Derechos de representación colectiva y de reunión.*

Los derechos de representación colectiva y reunión de los trabajadores en la empresa Especialidades Luminotécnicas, S.A.U., se ejercerán según lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

## CAPÍTULO VIII

## SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. 30.º *Seguridad y salud laboral.*

Las partes firmantes coinciden en la necesidad de potenciar las acciones técnico-preventivas en favor de la salud de los trabajadores. 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 los trabajadores.

- 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 los trabajadores.

- 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 de los trabajadores 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 los trabajadores al utilizarlos.

- El empresario proporcionará gratuitamente a sus trabajadores, equipos de protección individual adecuados a las características de cada trabajador 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 trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva.

- El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio, 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 los trabajadores:

Corresponde a cada trabajador 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.



Los trabajadores, 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 los trabajadores 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 los trabajadores.

—Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores 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 los trabajadores.

—El incumplimiento por los trabajadores 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 en esta materia 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 los trabajadores.

Ambas partes acuerdan que queda establecida la adhesión al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.

#### CLÁUSULA FINAL

En todo lo no previsto en el texto articulado de este convenio se reconoce y acepta como norma pactada la derogada Ordenanza para la Industria Siderometalúrgica de 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* de 24 de octubre de 2015), y 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

2020 - 2021 EN EUROS

*Conceptos generales retributivos sin distinción de categoría*

## INCENTIVOS MOD:

*1. Todas las secciones de electromagnética, electrónica y plásticos, excepto SMD, inserción automática y verificación:*

• Precio del punto de prima para fases varias	0,097246
• Precio del punto de prima para fases especializadas (prototipos, transformaciones, muestras)	0,099577
• Precio del punto de prima para fases de trabajos (prototipos, transformaciones, muestras)	0,099577
• Precio del punto de prima para fases de trabajos productivos no sometidos sistema «ratio»	0,104082
Equivalencia en euros punto medio escala «ratio» 78,7270	4,510054
Constante «premio calidad»	0,236778

*2. Secciones de electrónica: SMD, inserción automática y verificación:*

• Precio del punto de prima para fases varias	0,048623
• Precio del punto de prima para fases de trabajos productivos	0,052042
• Precio hora actividad fija de inserción automática y verificación	2,169669
• Precio hora actividad fija SMD	2,302235

## PUNTUALIDAD:

• Importe mes puntualidad	40,202598
---------------------------	-----------

## TRANSPORTE:

• Importe mes transporte	66,294013
--------------------------	-----------

## ABSENTISMO:

• Importe mes absentismo	42,662436
--------------------------	-----------

## NOCTURNIDAD:

• Precio hora nocturnidad	1,970556
---------------------------	----------

## AYUDA ESCOLAR:

• Antes de Educación Infantil	37,978594
• Preescolar	43,169566
• EGB o hasta 1.º Ciclo Secundaria (inclusive)	91,155870
• BUP - COU - FP1-FP2 o 2.º Ciclo Secundaria	151,926450
• Universidad o Escuelas Técnicas	190,605222

ANEXO II  
**Tablas salariales**  
 2020 - 2021 Salario base en euros

Grupo profesional	Técnicos		Empleados			Operarios			
		Retribución anual		Precio hora extra	Retribución anual		Precio hora extra	Retribución anual	
1	Directores de área o servicio	22.472,24							
	Ingenieros y Licenciados	22.472,24							
2	Jefes de Área o Servicio	21.457,94	Jefes de Área o Servicio		21.457,94				
	Ingenieros Técnicos	21.457,94							
	Titulados Superiores de entrada	19.219,62							
	Titulados de grado medio	18.677,96							
3			Técnicos en general		18.578,56				
			Administrativos		17.539,62				
4						Encargado	18,09	17.878,14	
						Maestro taller	18,09	17.878,14	
						Coordinador de grupo	18,09	17.302,60	
						Oficial primera	16,91	17.302,60	
						Oficial segunda	16,91	16.933,56	
5			Almacenero	16,60	15.575,70	Especialista	Incent.- MOD	13,30	13.278,02
			Auxiliares en general	15,30	15.824,76	Oficial tercera		16,91	16.584,82
6			Personal de limpieza	15,21	15.271,06	Peón	Incent.- MOD	13,30	13.020,98