

## DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN

Núm. 2024-0326

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO  
Subdirección Provincial de Trabajo de Teruel

RESOLUCIÓN DEL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO CASTING ROS, S.L.U. (DRAXTON TERUEL) CONVENIO DE EMPRESA 2023-2024-2025-2026, EN EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS Y PLANES DE IGUALDAD Y SU PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL.

Visto el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Casting Ros SLU (Draxton Teruel) Convenio de Empresa 2023-2024-2025-2026 celebrada en Utrillas el día 14 de septiembre de 2023, por la que se acuerda la aprobación y firma del Convenio Colectivo Casting Ros SLU (Draxton Teruel) Convenio de Empresa 2023-2024-2025-2026 (44000462012003).

Y, tras el requerimiento de la Subdirección Provincial de Trabajo de Teruel, visto el texto subsanado y comunicado el 26 de enero de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y el artículo 5.2, de 21 de septiembre, del Decreto 171/2010 del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón.

El Director General de Trabajo,  
ACUERDA

Primero. - Ordenar la inscripción del referido Convenio Colectivo Casting Ros SLU (Draxton Teruel) Convenio de Empresa 2023-2024-2025-2026, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Aragón, con notificación a las partes firmantes del mismo.

Segundo. - Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia de Teruel.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, cabe interponer RECURSO DE ALZADA ante la Vicepresidenta segunda y Consejera de Economía, Empleo e Industria, en el plazo de UN MES contado desde el día siguiente al de la notificación (es decir, dicho plazo finalizará el mismo día de recepción de la resolución del mes inmediatamente posterior), de conformidad con lo previsto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y los artículos 60 y 64 de la Ley 5/2021, de 29 de junio, de Organización y Régimen Jurídico del Sector Público Autonómico de Aragón.

Documento firmado electrónicamente

Delegación ejercida por Resolución del Director General de Trabajo del 9 de noviembre de 2023.

CASTING ROS, S.L.U. (DRAXTON TERUEL)  
CONVENIO DE EMPRESA 2023-2024-2025-2026  
PREAMBULO

En Utrillas, a 13 de julio de 2023 se reúnen en las instalaciones de la Empresa Casting Ros, S.L.U. (DRAXTON TERUEL), los abajo firmantes como componentes de la mesa negociadora del Convenio Colectivo de Casting Ros, S.L.U. (DRAXTON TERUEL), reconociéndose mutuamente la representatividad y capacidad de negociación del convenio.

Parte Empresarial:

D. Félix Repullo Serrano

D. David Rodríguez Ruiz

D. Stefano Maggi

D<sup>a</sup>. Noemí Rodrigo Mareca

Parte Social

Por Comisiones Obreras Industria (C.C.O.O.)

D. Santiago Cañas Moreno -Pte. Comité-

D<sup>a</sup> Esther Morte Valero -Secretaria Comité-

D. Antonio Ramo Hueso

D. Rafael Rodríguez Flores

D<sup>a</sup>. Maria Dolores Guillén Esterli

D. Manuel Martín Muniesa

D. Ángel Cornejo Sánchez -Delegado Sindical-

Por Unión General de Trabajadores FICA (U.G.T.)

D. Juan Manuel Liñares García

D. Rubén Martínez Gimenez

D<sup>a</sup>. Elisabeth Herrera Lorenzo  
CONDICIONES GENERALES  
Art. 1.- Ámbito de aplicación

El presente Convenio colectivo de empresa será de aplicación a las personas trabajadoras de la plantilla. Las personas trabajadoras de mantenimiento afectados por la subrogación producida el día 01/01/2022, mantendrán sus condiciones particulares, con las que venían de la empresa subrogada.

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍAS INCLUIDAS
GRUPO 1: Personal no cualificado	Peón
GRUPO 2: Personal no cualificado	Especialista A, Especialista B y Especialista C
GRUPO 3: Personal de Oficio	Oficial 1 <sup>a</sup> , 2 <sup>a</sup> y 3 <sup>a</sup> y Oficial 1 <sup>a</sup> Jefe de Equipo
GRUPO 4: Personal Administrativo	Oficial Adm. 1 <sup>a</sup> y 2 <sup>a</sup> , Auxiliar Técnico Administrativo y Jefe Administrativo
GRUPO 5: Personal Técnico	Encargado, Delineante de 1 <sup>a</sup> y 2 <sup>a</sup> , Adjunto Jefe Planta, Jefe de Taller, Titulado Grado Medio y Titulado Grado Superior

Art. 2.- Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2026. No obstante, todos los efectos económicos que se derivan del mismo, salvo lo que expresamente pueda determinarse en contrario, se retrotraerán al 1 de enero de 2023.

Art. 3.- Unidad de Convenio

El presente Convenio que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, formando un todo inseparable. Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada persona trabajadora.

Art. 4.- Denuncia y prórroga del Convenio

Ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones de cara a la firma del próximo Convenio en el primer trimestre de 2027, constituyendo este compromiso una autodenuncia expresa del mismo.

La vigencia del Convenio, tras su denuncia, será la establecida en el artículo 86.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en su redacción dada por el Real Decreto–Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 5 – Retribuciones y revisión salarial

A) Incrementos salariales 2023, 2024, 2025 y 2026.

- Año 2023 la subida salarial será del 4,5%.
- Año 2024 la subida salarial será del 4%.
- Año 2025 la subida salarial será del 3,75%.
- Año 2026 la subida salarial será del 3%.

Se establece una cláusula de revisión salarial para los tres primeros años, consistente en que en caso de que la variación anual del IPC al finalizar el año natural haya resultado superior al incremento acordado, se aplicara el diferencial entre el IPC y dicho incremento, sin efectos retroactivos, en las tablas del año siguiente.

Las tablas del año 2027 se acordarán en la negociación del siguiente convenio.

Estos incrementos serán aplicados a los conceptos de convenio y no serán compensables o absorbibles por los complementos personales.

La empresa se compromete a poder analizar situaciones específicas de las personas trabajadoras con plus voluntario.

Esta subida afectará a todos los conceptos regulados en las tablas del Convenio y para todas las personas trabajadoras de la plantilla.

B) Atrasos 2023

Queda acordado que la revisión salarial (atrasos) del año 2023, (desde el 1 de enero hasta el 31 de Agosto), se pagarán de una sola vez con la nómina de Septiembre.

Se acuerda aplicar los incrementos de las tablas salariales para el año 2023 en la nómina de Septiembre (pagos principio de octubre 2023).

C) Conceptos salariales

A) Salario base

Desde la firma del Convenio 2015-2018 , todas las personas trabajadoras que venían cobrando el (plus de bocadillo, el plus toxico, penoso y peligroso y el plus nuevo), su nuevo salario base del personal a partir de la antigua categoría profesional de Oficial de 3<sup>a</sup> (actual Grupo Profesional 3), pasará a estar integrado por el salario base según categoría y Grupo + el plus toxico, penoso y peligroso + el plus bocadillo + el plus nuevo, siempre que el personal afectado viniera percibiendo dichos conceptos retributivos que, en el futuro dejarán de formar parte de la nómina, pasando a integrarse en el salario base de los trabajadores indicados.

Para los años 2023, 2024, 2025, 2026 las tablas serán anuales, aplicándose los porcentajes pactados para estos años.

**B) Plus Festivo**

El actual Complemento de plus Festivo, que incluye sábados, domingos y festivos especiales se incrementará anualmente en el mismo porcentaje en el que se vean incrementados los demás conceptos retributivos, fijándose para todos los años del presente convenio en la cantidad/hora que consta en las tablas anexas al presente pacto.

**C) Beca o ayuda de estudio**

Se establece una beca o ayuda al estudio por importe de 130 euros por cada hijo/a con el objetivo de ayudar a las familias de las personas trabajadoras de Casting Ros esta ayuda se mantendrá mientras l@s hij@s del trabajador/a realice la formación obligatoria, ya sea bachillerato ya sea grado medio, con un límite de 18 años.

Dicha beca o ayuda se entiende por unidad familiar por lo que, en el supuesto de que ambos progenitores trabajen para la empresa, se abonará dicha beca o ayuda al 50% a cada uno de ellos por cada hij@.

Igualmente, en los casos de nulidad del matrimonio, divorcio o separación, disolución de parejas de hecho, y cuando ambos trabajadores presten servicios para Casting Ros, se abonará la cantidad al progenitor que tenga la custodia de l@s hij@s.

Los trabajadores acreditarán fehacientemente ante la Dirección de la Empresa, la documentación acreditativa de aprovechamiento óptimo que justifique la concesión de la beca.

En el caso de algún hijo tenga que repetir curso, el trabajador acreditará ante la Dirección el derecho a su percibo a través de documento oficial del centro de formación, donde deberá constar el aprovechamiento de la formación.

La mencionada beca o ayuda se abonará en el mes de septiembre, incluida en la nómina de agosto.

**D) Plus nocturnidad**

Para el cálculo de la cantidad correspondiente al plus nocturnidad se tendrá en consideración el salario base correspondiente a las tablas vigentes, según categoría profesional, al que se le practicarán los incrementos salariales previstos en el presente Convenio.

**E) Plus de vacaciones**

El plus vacaciones es un concepto fijo por grupo profesional, tomando como referencia la media del último año.

A este concepto le será de aplicación las subidas pactadas para el resto de los años atendiendo a cada grupo profesional.

**F) Plus festivo y Plus nocturno**

Los citados pluses se abonarán a 8 horas en lugar de a 7,83 horas desde el día 01/01/2019.

**G) Otros conceptos**

Los restantes conceptos retributivos que componen la estructura salarial (Antigüedad, Transporte, Asistencia, Festivo, Festivo especial, horas extraordinarias y plus cambio de turno) se abonarán en la cuantía establecida y desarrollada en las tablas anexas.

Por tanto, en tablas Anexas se especificará el importe de las retribuciones con la correspondiente agrupación de conceptos según Grupos profesionales (y categorías) para todos los años.

**CONDICIONES DE TIEMPO DE TRABAJO****Art. 6.- Jornada**

A) La jornada anual pactada para los 4 años de vigencia del presente Convenio será de 1752 horas. La jornada diaria se ajustará anualmente, en función de la jornada anual y los días de trabajo, procurando ajustar el número de horas diarias a las que habitualmente se vienen realizando de lunes a domingo.

Con independencia del descanso establecido para el bocadillo, existirá una única pausa de 10 minutos a lo largo de la jornada diaria cuya distribución se realizará de mutuo acuerdo.

B) Computo de la jornada laboral a 8 horas de trabajadores que computaban a 7,83.

Este punto supone una reducción de la jornada anual individual de 5 días.

Se acuerda distribuir en progresión los 5 días de solape, manteniendo la Empresa los mismos días de fusión que en los calendarios actuales que son 228 días al año.

Para los años 2019 y 2020, la jornada no sufrirá ninguna variación.

Para el año 2021 las personas trabajadoras tendrán 1 día de exceso de jornada, a disposición de la persona trabajadora.

Para el año 2022 las personas trabajadoras tendrán 2 días de exceso de jornada, a disposición de la persona trabajadora.

Para el año 2023 las personas trabajadoras tendrán 3 días de exceso de jornada, 2 días a disposición de la persona trabajadora y 1 día a disposición de la Empresa, (la Empresa dispondrá de este día durante 12 meses).

Para el año 2024 las personas trabajadoras tendrán 4 días de exceso de jornada, 2 días a disposición de la persona trabajadora y 2 días a disposición de la Empresa, (la empresa dispondrá de un día cada 6 meses).

Para el año 2025 las personas trabajadoras tendrán 5 días de exceso de jornada, 2 días a disposición de la persona trabajadora y 3 días a disposición de la Empresa, (la Empresa dispondría de un día cada 4 meses).

Estos días se registrarán por el mismo articulado de disfrute, que los días de vacaciones flotantes.

C) Jornada intensiva en agosto para oficinas, garantizando siempre servicio de guardia bastante y suficiente en cada departamento, siguiendo los horarios marcados para este colectivo en el calendario anual.

#### Art. 7.- Bocado

El tiempo de bocado será de 20 minutos de descanso.

La Dirección de la planta facilitará que todo el personal pueda tomar el bocado, siempre que no se interrumpa la cadena productiva, siendo potestad de la Empresa la organización de los turnos de bocado en la banda horaria entre la 3ª y 5ª hora (paradas de línea, averías de máquinas, etc.), contando con la colaboración del personal para superar eventuales momentos de incomodidad.

Todos los comedores deberán estar en perfecto orden y limpieza, no debiendo ser utilizados para otros fines distintos de aquel para el que ha sido instalados.

#### Art. 8.- Calendarios

Durante la vigencia del Convenio colectivo y en función de las necesidades productivas y/o organizativas de la Empresa y en las secciones que se precise y a instancia de ésta, se modificará el régimen de turnos al objeto de pasar de 3 a 4 turnos o de 4 a 3 turnos.

Ello, sin perjuicio de que antes del 1 de enero de cada año se presentará por la Empresa y se negociará con el comité el calendario laboral anual que será efectivo el 1 de enero de cada año durante la vigencia del Convenio colectivo, cuadrando los calendarios en cada modificación.

Este cambio de calendarios y de turnos solo afectaría a las secciones que se precise a instancia de la Empresa.

Esta modificación de calendarios no será efectiva, si fuera individual, aplicándose el Art. 41 ET de modificación sustancial.

El procedimiento de modificación será el siguiente:

Una vez que la Empresa decida el cambio de turnos por razones organizativas y/o productivas, comunicará su decisión al comité de empresa con 15 días de antelación a la fecha de su efectiva implantación.

Empresa y comité mantendrán las necesarias reuniones para verificar que el cambio de turnos y la elaboración de los calendarios resultantes cumplen, en todo caso, los siguientes extremos:

\* Garantía de disfrute de fines de semana alternos de descanso, preferentemente (toda la planta descansa y trabaja el mismo fin de semana) y en su defecto por causas energéticas (alternancia de fines de semana de trabajo y de descanso entre las dos líneas productivas), para cada trabajador y en todas las secciones de la empresa, con una jornada acordada con el comité de empresa, que como máximo será de 8 horas.

\* El máximo de días de trabajo seguidos será de 7 días.

\* El horario de jornada será para toda la planta de 7 a 15 horas, turno de mañana, de 15 a 23 horas, turno de tarde y de 23 a 7 horas turno de noche.

\* En oficinas el horario de jornada partida será de 8 a 13:30 horas y de 15 a 18 horas. Todo el año se establece jornada intensiva los viernes de 7 a 15 horas, estableciendo un sistema por el que ningún departamento quede vacío. Se aplicarán las medidas de flexibilidad de entrada y salida de 8 a 9 horas al inicio de la jornada y de 17:30 a 18:30 al finalizar la misma. Siendo el descanso del mediodía de 1 hora 30 minutos.

Será considerado modificación sustancial en el Art 41 del ET, cualquier cambio de horarios diferente a lo establecido.

Estas medidas sustituyen la flexibilidad interna de la empresa a efectos de lo establecido en el artículo 34.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### Art. 9.- Calendario de Actividad de la Planta

A) La planta será operativa durante los días que requieran las necesidades de producción respetando el calendario vigente en cada momento.

B) Se mantiene la jornada de lunes a domingo, de acuerdo con los contratos del personal afectado.

C) Serán considerados como días de trabajo a todos los efectos los días siguientes:

- 5 de enero turno de mañana
- 6 de enero.
- Jueves Santo.
- Viernes Santo
- 15 de agosto
- 1 de noviembre
- 6 de diciembre
- 8 de diciembre

D) Estos días se compensarán en el año 2.023 con la cantidad establecida en Anexo, por jornada efectiva trabajada, conservándose iguales el resto de condiciones. En los años 2024, 2.025 y 2.026, se revisará en la misma medida que los demás conceptos.

Dicho coste es sumamente oneroso, para ser asumido por la empresa en un marco de competitividad, no obstante, por la necesidad de dar un servicio continuo a los clientes y por tratarse de un número reducido de fechas (8) y de personas, se establece el indicado plus con un carácter muy especial y extraordinario.

La Empresa cubrirá los puestos necesarios, para atender las necesidades de producción o demandas de los clientes.

Serán considerados como no hábiles a efectos de producción los días siguientes:

- 1 de enero
- 5 de enero, por la tarde y noche
- 23 de abril
- 1 de mayo
- Dos fiestas locales, en septiembre
- 12 de octubre
- 24 de diciembre, tarde y noche
- 25 de diciembre
- 31 de diciembre, tarde y noche

El personal que sea requerido estos días, para realizar el arranque de las instalaciones, tendrá el mismo tratamiento que el considerado en el punto D) de este artículo.

Art.- 10.- Vacaciones del Personal.

Las vacaciones del personal se disfrutarán de la forma siguiente.

A.- Colectivas:

- 17 días consecutivos en julio y agosto.
- 2 días en septiembre, anexos a las fiestas locales para toda la plantilla.
- 6 días en diciembre, del 26 al 31, ambos inclusive.
- el día siguiente a la terminación de las fiestas de Utrillas.

B.- Individuales:

5 días flotantes, que se disfrutarán dentro del calendario laboral, uno de los cuales irá en las fiestas de la localidad.

C.- Mantenimiento:

El personal adscrito a mantenimiento tendrá un régimen especial de vacaciones y distinto a los indicados. Su personal lo disfrutará en dos periodos, uno de quince días, otro de 13 días, más dos días agrupados a las fiestas locales.

Los periodos de 15 y 13 días se disfrutarán de forma rotativa, no pudiendo coincidir su disfrute con las vacaciones colectivas del personal de producción, respetando estos criterios el trabajador podrá elegir la quincena. En esta materia, prevalecerán los acuerdos alcanzados con la RLT de Mantenimiento.

D.- Siguiendo el criterio anterior las vacaciones de julio y agosto para los años de vigencia de este Pacto se disfrutarán en las fechas siguientes:

Para los años 2023-2024-2025-2026 se establecerán en los distintos calendarios anuales.

A efectos de disfrute, se acuerda el siguiente orden de prioridad: 1º flotantes, 2º días de exceso de jornada, 3º días recuperados.

E.- Para la gestión de los días flotantes y de exceso de jornada, estos se deberán de solicitar al 100% antes del 15 de octubre de cada año. En caso contrario, la empresa los asignará por defecto. Únicamente se podrán disfrutar 2 días flotantes y/o de exceso de jornada en el último trimestre del año. Solo se podrán modificar los días previamente asignados atendiendo criterios organizativos.

Los días flotantes y días de exceso de jornada se podrán solicitar en fin de semana bajo los mismos criterios que entre semana, siempre y cuando los puestos estén cubiertos, con un máximo de dos personas por turno.

Se evitará la coincidencia de varios trabajadores en el mismo puesto de trabajo, que impidan el normal funcionamiento de la planta.

A estos efectos de planificación de los días individuales, de vacaciones, se excluyen: Jueves Santo, Viernes Santo, Sábado Santo y Domingo de Pascua. Para la asignación de fechas se tendrá en consideración, los siguientes criterios:

1. La sección de pertenencia.
2. El relevo al que está asignado.
3. El puesto de trabajo.

4. La antigüedad. En el caso de coincidencia de dos o más personas, se decidirá por criterios de antigüedad y de rotación de los afectados en años sucesivos.

F.- Respecto al disfrute de las vacaciones tras una baja por incapacidad temporal, y no habiéndose podido disfrutar las vacaciones como consecuencia de esta IT, estas se comenzarán a disfrutar el primer día hábil del calendario del trabajador, exceptuando el periodo vacacional de calendario del año en curso y Semana Santa, o el puente del mes de diciembre si no es laborable, salvo calendario de Mantenimiento y albañiles.

G.- Las horas extraordinarias realizadas en la planta serán firmadas por la Dirección y el comité de empresa.

Art. 11.- Turnos

Se establecen 3 o 4 turnos de trabajo, con el fin de dar cumplimiento al calendario de actividad de la planta, recogido en el artículo 9 de este pacto y en particular la operatividad de la planta los días indicados en el artículo 8 de este Convenio colectivo y jornada de lunes a domingo.

Las necesidades de sustitución, producidas de lunes a viernes, se cubrirán por personal polivalente o, turno de tarde con instalaciones paradas o, en último caso, con personal en descanso y por este orden de prioridad. En todos estos casos, el cambio de turno será compensado con la retribución establecida en Anexo por jornada, para el año 2023. Los años 2024, 2025 y 2026, se revisará en la misma medida que los demás conceptos.

En caso de estar en turno de descanso, éste lo guardará en un día acordado entre Empresa y la persona trabajadora, comunicando su disfrute con 48 horas de antelación.

Si la necesidad de sustitución se produce en un festivo, éste personal cobrará los pluses correspondientes a un festivo, además de la compensación del cambio de turno.

Al personal en descanso no se le suspenderá el mismo en más de 3 días al año.

Si la necesidad de sustitución se produce en sábado, domingo o festivo, dicho cambio si fuera voluntario, se compensará día por día. En caso contrario, se compensará con una jornada festiva adicional a la jornada que le correspondía (lo que equivale a 2 descansos). Estos días se disfrutarán igualmente en días acordados entre empresa y persona trabajadora, y será compensado con la cantidad que se establece en Anexo por jornada comunicando su disfrute con 48 horas de antelación.

Si, por necesidades de la producción derivadas de la demanda de mercado u otras causas, fuera necesario trabajar los días considerados como no hábiles a efecto de producción en el artículo 9.E, ello se hará con personal voluntario.

El descanso entre jornadas será como mínimo de 12 horas.

La Empresa fomentará la polivalencia del personal entre los distintos puestos de cada turno.

Para los días de formación en los que se requiera un cambio de turno, no se abonará el cambio de turno, sino que se compensará según el calendario de la persona trabajadora, tal como se viene aplicando en la actualidad.

#### OTRAS CONDICIONES

##### Art. 12.- Categorías y Grupos Profesionales

Se mantienen las anteriores categorías vigentes y operativas, agrupadas en 5 Grupos Profesionales tal y como sigue:

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍAS INCLUIDAS
GRUPO 1: Personal no cualificado	Peón
GRUPO 2: Personal no cualificado	Especialista A, Especialista B y Especialista C
GRUPO 3: Personal de Oficio	Oficial 1ª, 2ª y 3ª y Oficial 1ª Jefe de Equipo
GRUPO 4: Personal Administrativo	Oficial Adm. 1ª y 2ª, Auxiliar Técnico Administrativo y Jefe Administrativo
GRUPO 5: Personal Técnico	Encargado, Delineante de 1ª y 2ª, Adjunto Jefe Planta, Jefe de Taller, Titulado Grado Medio y Titulado Grado Superior

Para la producción, se acuerda la creación en el GP2, de la categoría Especialista C, con una retribución en el salario base exactamente intermedia entre las categorías Especialista B y Oficial de 3ª.

Se establecen los siguientes criterios de paso entre las categorías de Especialistas y de Especialista C a oficial de 3ª:

- I.- Consolidación de 2 años en la posición.
- II.- Sujeto a la realización de formaciones propuestas por la empresa, formaciones equivalentes a FP de Grado Medio o Superior, etc.
- III.- Sin incumplimientos en materia de PRL, Laborales y/o Código Ético.
- IV.- Absentismo individual no superior al objetivo de la planta.
- V.- Evaluación del desempeño positiva del responsable jerárquico, con revisión a medio ciclo.

Para las personas trabajadoras que hayan consolidado el requisito de la antigüedad a la fecha de la firma del convenio, y además cumplan con el resto de los requisitos, la empresa procederá a los cambios de categoría con una periodicidad bimensual y por grupos del 25% del total de las personas trabajadoras a promocionar, respetando el orden de antigüedad.

Para las contrataciones junior en Manteniendo, y con el fin de obtener la experiencia y la práctica profesional, se establece una retribución de:

Contrataciones con titulación grado medio:

- 1er año: retribución al 80% del salario base de la categoría profesional de Oficial de 3ª.
- 2º año: retribución al 90% del salario base de la categoría profesional de Oficial de 3ª.
- 3er año: retribución al 100% del salario base de la categoría profesional de Oficial de 3ª.

Contrataciones con titulación de grado superior:

- 1er año: retribución al 90% del salario base de la categoría profesional Oficial 3ª.
- 2º año: retribución al 100% del salario base de la categoría profesional Oficial 3ª.

• A la firma de este convenio todos los Especialistas A pasarán a Especialistas B, con una antigüedad de al menos un año.

#### Art. 13.- Contratos de Relevo

Las partes estarán a las disposiciones establecidas legalmente para el mantenimiento del contrato de relevo.

#### Art. 14.- Aspectos Sociales, Salud Laboral y Medio Ambiente

Ambas partes manifiestan su conformidad con el objetivo prioritario de conseguir en cada momento la máxima eficacia y eficiencia de las instalaciones, al objeto de satisfacer a los clientes en las debidas condiciones de calidad requerida por la correspondiente cartera de pedidos.

Ambas partes se comprometen, dentro de un clima de colaboración en las relaciones laborales, a impulsar las medidas necesarias para una eficiente implantación y desarrollo en la fábrica, participando activamente en todos los cursos, y mejoras y procesos que se establezcan.

La Mejora Continua y el Mantenimiento Productivo Total, son elementos fundamentales del desarrollo integral de la planta. En la práctica constituyen un sistema de participación de los trabajadores en la solución de los problemas, y en la identificación de oportunidades de mejora, aumentando la implicación en el mantenimiento y preparación de sus máquinas y elementos de trabajo. El resultado de esta forma de trabajo es la optimización del tiempo de utilización de máquinas y equipos, y la mejora de la eficiencia y eficacia del proceso productivo, así como una mejora de la calificación profesional de los trabajadores, fruto de la formación recibida y de su esfuerzo e implicación en el uso de esta herramienta.

Ambas partes manifiestan su predisposición a la mejora continua en el objetivo prioritario de proteger la seguridad y salud de los trabajadores.

Dicho objetivo prioritario de mejora continua se seguirá a través de las siguientes acciones:

- a) Realizar cursos de formación de prevención de riesgos laborales.
- b) En todos los sistemas de implantación de máquinas u otros sistemas organizativos que requieran bien una movilidad del personal, bien cambios en los métodos de trabajo (ergonomía) se hará participe al Gabinete de Salud Laboral de la Empresa, así como a los delegados de prevención para dicho fin
- c) Se intentará por todos los medios que los trabajos se realicen con las mejores condiciones de Seguridad e Higiene y respeto al medio ambiente.
- d) La Dirección y el Comité de empresa manifiestan su compromiso por la mejora continuada de los niveles de calidad y del comportamiento medioambiental en la empresa.
- e) Elaboración y negociación de un plan de igualdad entre hombres y mujeres, acorde con la realidad de la empresa.
- f) Perfeccionar la señalización y la limpieza de la empresa
- g) Destinar un presupuesto para la mejora de las instalaciones.

Se dotará al personal de la prenda de abrigo y seguridad adecuada, para el desarrollo de su trabajo en las condiciones correctas.

La Empresa estudiará las ayudas o el cambio de turno al personal de la plantilla, que esté matriculado en estudios oficiales reglados, y que demuestren su matriculación y un aprovechamiento óptimo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 23 del Texto Refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores

La cuantía de la ayuda a dichos estudios se habrá de definir con el interesado en cada caso.

#### Art. 15.- Promoción interna y formación.

Las vacantes que se produzcan en la plantilla y que la Dirección considere necesaria su cobertura, así como las promociones que la Empresa considere necesarias para el normal desarrollo de la actividad de la empresa, se cubrirán en base a criterios objetivos de valoración, informando de dichos cambios al comité de empresa.

En cuanto a promoción interna, se pondrá en los tablones de anuncios el puesto vacante a cubrir, haciendo una valoración de los candidatos, en los cuales se valorará, méritos, conocimientos, antigüedad, experiencia, etc.

A tal fin, se creará una Comisión Paritaria compuesta por tres representantes de la Dirección y tres representantes de los trabajadores, elegidos por el Comité de Empresa, para atender las reclamaciones que en esta materia puedan producirse.

En caso de que no exista acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria la empresa podrá adoptar la decisión que estime pertinente, sin perjuicio del derecho del interesado al ejercicio de las acciones legales que estime oportunas.

Se procurará que el resto de las categorías existentes en la empresa, puedan promocionar a otras superiores.

#### Art. 16.- Absentismo.

Ambas partes establecen como necesidad permanente la de actuar sobre el absentismo por todos los medios que cada una de ellas tenga a su alcance y con el propósito de reducir su incidencia, por lo cual se llega al acuerdo entre ambas partes de formar una comisión entre empresa y comité para trabajar sobre este tema.

Las funciones de esta comisión se redactarán a la hora de su formación y estará compuesta por dos representantes del Comité de Empresa y dos representantes de la dirección de la misma.

Esta Comisión tendrá compromiso de confidencialidad para el trato de los datos sensibles que en la misma se faciliten.

**Art. 17.- Derecho de Información.**

La Dirección informará al Comité de Empresa conforme a lo establecido en la legislación vigente y muy especialmente en lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical

**Art. 18.- Comisión Paritaria.**

Se acuerda constituir una Comisión Paritaria según lo previsto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo.

La composición de esta Comisión estará integrada por un máximo de 3 representantes de cada parte negociadora.

Funciones: Son funciones de la Comisión Paritaria vigilar el cumplimiento del Convenio Colectivo, entender en primera instancia de las cuestiones o reclamaciones que puedan derivar de su interpretación y, en todo caso, conocer y pronunciarse con carácter previo a la interposición de acciones y reclamaciones que por vía administrativa o judicial puedan interponerse en relación con la interpretación de sus cláusulas.

Por Comisiones Obreras Industria (C.C.O.O.)

Reuniones: La Comisión Paritaria se reunirá en el domicilio social de la empresa, a convocatoria de cualquiera de las dos partes cuando sea requerido, comunicándolo a todos los demás componentes fehacientemente con acuso de recibo, en un plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.

Resoluciones: Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria deberán ser resueltos por ésta en un plazo de 15 días naturales los ordinarios y en un plazo de 3 días laborables los extraordinarios.

Los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria tienen carácter vinculante y se han de adoptar por mayoría simple. En el caso de que no haya acuerdo de la Comisión Paritaria se extenderá Acta en que conste dicha circunstancia, tras la cual cualquiera de las partes podrá acudir al Organismo de Resolución de Conflictos Laborales.

Para que la comisión paritaria se reúna válidamente, deberán asistir a la reunión todos los miembros de cada una de las partes.

Ocasionalmente o de forma permanente la Comisión Paritaria podrá contar con asesores externos de cada parte, los cuales tendrán voz, pero no voto en las deliberaciones.

El domicilio de la Comisión Paritaria será el de la sede de Casting Ros, S.L.U.

**Artículo 19. Cláusula de garantía y procedimiento para la inaplicación del Convenio Colectivo y solución extrajudicial de conflictos**

Para la inaplicación de las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Finalizado el periodo de consultas sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria prevista en el artículo 18 del presente Convenio Colectivo. La Comisión Paritaria deberá pronunciarse en un plazo máximo de 7 días naturales a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, cualquiera de las partes someterá la discrepancia a los procedimientos de conciliación y mediación del IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón (ASECLA) o a los mecanismos de resolución de conflictos previstos en cada momento durante la vigencia del Convenio.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón (ASECLA). Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el IV ASECLA.

**Art.20- Periodos de prueba**

Se establecen los siguientes periodos de prueba:

- Grupo 5: Seis meses.
- Grupo 4: Tres meses.
- Grupo 3: Dos meses.
- Grupo 2: Dos meses.
- Grupo 1: un mes.

**Art.21. Protocolos de actuación**

Se acuerda la elaboración fuera del convenio, de un protocolo de actuación por inclemencias meteorológicas, por incidencias en dispositivos críticos, y criterios de actuación para situaciones donde la persona trabajadora muestre síntomas de embriaguez o bajo la influencia de sustancias estupefacientes.

**Art.22. Preaviso cese**

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligadas a comunicarlo cumpliendo con los siguientes plazos de preaviso:

- Grupo 5: dos meses.
- Grupo 4: dos meses.
- Grupo 3: 1 mes.

- Grupo 2: 1 mes.
- Grupo 1: 15 días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación de la persona trabajadora, una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

**Art.23. Plan de Igualdad**

En materia de igualdad se estará a lo previsto en la legislación vigente, siendo de aplicación el Plan de igualdad, de fecha 3 de junio de 2021, así como el Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, negociados entre la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores y registrados ante la autoridad competente.

**Art. 24- Régimen de aplicación.**

En lo no previsto en el presente Pacto, será de aplicación lo previsto en el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Teruel, y demás normas de general aplicación.

Queda sin efecto en su totalidad el derogado pacto colectivo de empresa de los años 2019-2020-2021-2022.

**ADMINISTRACIÓN LOCAL**

Núm. 2024-0395

**EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIA DE TERUEL**

Concluidas las pruebas selectivas convocadas para cubrir 2 plazas vacante de la categoría profesional de Bombero de la plantilla de personal de la Excm. Diputación Provincial de Teruel, para la estabilización de empleo temporal para el año 2022, en el marco de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, mediante el sistema de concurso, se hace público el nombre de los aspirantes que han superado el precitados procesos selectivos, de conformidad con la propuesta formulada por el Tribunal de selección correspondiente:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	DECRETO DE PRESIDENCIA Nº	FECHA
1	RICARDO LLORENS CAMPOS	2024-0402	31 de enero de 2024
2	FRANCISCO DIAZ VICENTE	2024-0401	31 de enero de 2024

Lo que se hace público a los efectos del artículo 62 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y artículo 25 del Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

Teruel 2 de febrero 2024.-El Presidente de la Excm. Diputación Provincial de Teruel, Fdo.: Joaquín Pascual Juste Sanz. Documento firmado electrónicamente.

Núm. 2024-0396

**EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIA DE TERUEL**

Concluidas las pruebas selectivas convocadas para cubrir 1 plaza vacante de la categoría profesional de Auxiliar de Administración General de la plantilla de personal de la Excm. Diputación Provincial de Teruel, para la estabilización de empleo temporal para el año 2022, en el marco de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, mediante el sistema de concurso, se hace público el nombre de los aspirantes que han superado el precitados procesos selectivos, de conformidad con la propuesta formulada por el Tribunal de selección correspondiente:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	DECRETO DE PRESIDENCIA Nº	FECHA
1	MARGARITA ESCUÍN ESCORIHUELA	2024-0393	31 de enero de 2024