

## DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN

Núm. 83.850

Departamento de Economía, Planificación y Empleo

RESOLUCION DE 16 de septiembre de 2019 DEL DIRECTOR DEL SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMIA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO de la empresa ROCHLING AUTOMOTIVE TERUEL SLU, para los años 2018 al 2022, EN EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS, Y SU PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL.

VISTO el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa ROCHLING AUTOMOTIVE TERUEL SLU, por la que se acuerda la aprobación y firma del Convenio Colectivo para los años 2018 al 2022 (Localizador NR11KH71), suscrito el día 9 de abril de 2019, de una parte por representantes de la empresa y de otra por representantes de CCOO por parte de los trabajadores; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.6 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y el Decreto 171/2010, de 21 de septiembre, 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 del Servicio Provincial de Economía, Planificación y Empleo,

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del referido Convenio Colectivo de la empresa ROCHLING AUTOMOTIVE TERUEL SLU en el Registro de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo 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.

Teruel, 16 de septiembre de 2019.- EL DIRECTOR DEL SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMIA, PLANIFICACION Y EMPLEO, Fdo.: Angel Lagunas Marqués.

#### CONVENIO DE LA EMPRESA RÖCHLING AUTOMOTIVE TERUEL SL

##### PREÁMBULO

Las personas integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio que se suscribe, compuesta, de parte empresarial, por representantes de la empresa RÖCHLING AUTOMOTIVE TERUEL SLU y por otra parte de los/as trabajadores, por los/as representantes de la Federación de Industria de Comisiones Obreras (CC.OO), se reconocen como interlocutores válidos con representatividad y legitimación suficientes para la negociación del presente Convenio Colectivo.

Las posteriores referencias al Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los/as Trabajadores/as se significarán en el texto por la abreviatura ET.

##### 1º AMBITO FUNCIONAL.

Quedan comprendidos dentro del ámbito del convenio todas las personas contratadas por Röchling Automotive Teruel, SLU, cualquiera que sea su categoría profesional.

##### 2º AMBITO TEMPORAL.

La vigencia del presente convenio se extenderá desde el día 01 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2022.

Los efectos económicos que se derivan del mismo se retrotraerán al 1 de enero de 2018.

El presente convenio quedará denunciado automáticamente el 30 de octubre de 2022, pudiendo iniciarse las negociaciones de otro convenio que lo sustituya.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

##### 3º INAPLICACION.

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 ET, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 ET.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, Si no se llegara al acuerdo con la representación de las/los trabajadoras/trabajadores y los procedimientos para la resolución de conflictos no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y representación de las/los trabajadoras/trabajadores para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al SAMA.

##### 4º COMISION PARITARIA.

Se constituye una comisión paritaria formada por los firmantes del convenio con un máximo de un miembro de cada sindicato por la parte social y el mismo número de componentes por la parte empresarial.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Serán sus competencias:

- a) Interpretación de cualquier norma de este convenio colectivo.
- b) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

La comisión paritaria se reunirá siempre que cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

Cada representación sindical, así como la representación empresarial de la comisión paritaria podrá ser asistida de 2 asesores como máximo, con voz, pero sin voto.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51 por ciento de los votos de cada representación.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de fecha 02/05/2013 (BOA de 11/06/2013).

Los miembros titulares de la comisión paritaria tendrán derecho a permiso retribuido para los días en que se reúna ésta y los gastos originados en el desempeño de esta labor serán sufragados por la empresa.

#### 5º GARANTIAS PERSONALES.

Se respetarán las condiciones personales que globalmente consideradas superen lo pactado en el presente convenio, en el sentido de que los trabajadores y trabajadoras que antes de la vigencia del convenio vinieran percibiendo una retribución superior a la aquí establecida no vean disminuida su remuneración total en sus respectivas empresas como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio.

Los excesos sobre las tablas aquí publicadas quedaran encuadrados en el concepto de plus personal.

En estos casos, las subidas descritas en el presente convenio no serán compensables y absorbibles de los pluses que ya viniesen percibiendo.

#### 6º VINCULACION A LA TOTALIDAD.

Las cláusulas de este convenio forman un todo orgánico e indivisible no pudiéndose aplicar solo parcialmente.

#### 7º NORMAS SUPLETORIAS.

En todo lo no previsto en este convenio y que no contradiga su contenido, se estará a lo dispuesto en convenio general para la Industria Química y en su defecto a las disposiciones legales que resulten de aplicación en cada momento.

#### 8º JORNADA LABORAL.

Las condiciones económicas previstas en el convenio se entienden para una jornada laboral de 1.752 horas de trabajo distribuidas de lunes a domingo. En el cómputo anual de horas se incluye como jornada de presencia, el tiempo correspondiente al descanso (bocadillo), que será de 15 minutos diarios, así como 2 descansos de 5 minutos.

En el caso de que se tenga que aplicar lo dispuesto en el artículo 44 del convenio general para la Industria Química, se aplicará la siguiente tabla, aplicando para cada año los incrementos fijados en este convenio.

| Categorías Röchling | SALARIO 2019 |
|---------------------|--------------|
| 1                   | 20.081,00    |
| 2                   | 20.697,61    |
| 3                   | 21.902,81    |
| 4                   | 23.399.99    |
| 5                   | 27.608.34    |
| 6                   | 32.117,19    |
| 7                   | 38.330,28    |

A los efectos de lo señalado en el artículo 34.2 ET, se acuerda que el 100 por ciento de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma.

#### 9º CALENDARIO LABORAL

La dirección de la empresa elaborará en el mes de diciembre de cada año, consultando con la representación de los/las trabajadores/trabajadoras, el calendario de trabajo. En caso de desacuerdo en la elaboración del mis-

mo, la empresa aplicará el calendario laboral correspondiente hasta la resolución legal de las discrepancias que pudieran existir.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio, disfrutara de un periodo de vacaciones de 30 días naturales que se disfrutaran preferentemente en el mes de agosto, cuando las condiciones de producción y servicio a los clientes lo permitan.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de trabajo de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al/a la trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el/la trabajador/a 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.

La paga de vacaciones se cobrará por el salario que realmente venga percibiendo el personal en jornada ordinaria de día de trabajo. El personal que con carácter habitual venga percibiendo pluses, percibirá con arreglo al promedio de los días de trabajo de los 3 meses anteriores.

Para el departamento de logística y mantenimiento se acordarán calendarios específicos para cubrir las necesidades de los clientes.

Se garantiza salvo acuerdo en contra que el personal de logística y mantenimiento disfrutara como mínimo de 2 semanas consecutivas de vacaciones.

Ambas partes reconocen la dependencia en materia de calendario laboral de nuestros principales clientes.

Si por razones de orden tecnológico, productivo, comercial u organizativo por cambio en los calendarios de nuestros clientes, se precisara cambiar de época de disfrute de vacaciones, se deberá comunicar la necesidad de cambio a la representación legal de los trabajadores que, estudiara los mismos y propondrá los cambios que estimen necesarios, comprometiéndose la empresa a introducirlos, siempre que ello sea posible.

**Bolsín horario.**

Durante la vigencia del presente convenio, la dirección de la empresa podrá disponer de hasta un máximo de 72 horas al año por trabajador/a, que deberán ser realizadas cuando lo solicite la dirección de la empresa para atender emergencias o períodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida del pedido o del cliente, etc.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente indicado, será suficiente y necesario, salvo acuerdo en cualquier otro sentido de las partes afectadas, que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Preaviso de cinco días a los/las afectados/as y al comité de empresa o delegados/as de personal en su caso, con información por escrito de las razones que lo motivan.

2. Realizar las horas de disponibilidad en jornadas completas en los días laborables, sábados o excepcionalmente puentes. En el caso de que se tenga la necesidad de utilizar las horas del bolsín horario en puentes, la empresa intentará cubrir los turnos con personal voluntario y en el caso de no conseguirlo, aplicará lo dispuesto en este artículo para el bolsín horario.

3. Las horas de disponibilidad serán compensadas en tiempo libre dentro del año natural desde la utilización de las mismas, en jornadas completas.

La compensación de las horas de disponibilidad se hará en los mismos términos que se hace para las horas extraordinarias, teniendo en cuenta que, independientemente de la compensación, el número de horas de bolsín horario que podrá utilizar la empresa anualmente será de 72.

El disfrute compensatorio de las horas de disponibilidad se llevará a cabo de conformidad con las instrucciones que al respecto reciba el/la trabajador/a, quien deberá comunicar con la antelación posible las fechas en que prefiera disfrutar el tiempo de compensación para propiciar el posible acuerdo entre las partes.

#### **10º HORAS EXTRAORDINARIAS.**

Con el objeto de no perjudicar las necesidades de empleo, no podrá efectuarse, como norma general de trabajo, horas extraordinarias, quedando exceptuadas aquellas situaciones en que por causa de fuerza mayor o por existir periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o necesidades estrictas de mantenimiento, fuese necesaria su realización y no fuera posible su sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial.

La dirección asume la necesidad de generar el menor número de horas extraordinarias a lo largo del periodo de vigencia del presente convenio, condicionando su ejecución a las situaciones recogidas en el párrafo anterior.

Para el abono de las horas extraordinarias, el personal podrá optar entre el abono en metálico o la compensación con tiempo de descanso, siendo deseable dar carácter preferente a la última opción. La dirección de la empresa dependiendo de las necesidades productivas en cada momento autorizará la opción de compensación.

El personal de la empresa, cuando acepte la realización de las horas extraordinarias, comunicará a la empresa la opción en que desea compensarlas, bien económicamente, bien en tiempo de descanso.

La fecha límite para poder compensar las horas extraordinarias o cualquier exceso de jornada, será el 31 de diciembre de cada año. En el caso de que en el mes de diciembre queden pendientes horas extraordinarias o de exceso de jornada por compensar, estas serán abonadas en la nómina del citado mes de diciembre, quedando con ello liquidado el saldo de horas que pudiera existir.

El personal que quiera disfrutar de días de descanso como compensación de horas extraordinarias, podrá solicitar a la empresa su disfrute con un plazo de preaviso de al menos 5 días. La empresa, autorizará o denegará la citada solicitud dependiendo de las necesidades de producción o de organización de la misma, en un plazo máximo de 48 h desde la recepción de la solicitud de compensación.

Cuantificación de la compensación con tiempo de descanso o compensación económica.

Cada hora extraordinaria se compensará económicamente o en tiempo de disfrute a requerimiento del personal de la siguiente forma:

A.- Horas extraordinarias efectuadas desde el lunes a las 6:00 h hasta el viernes a las 22: 00 h, como 1h y 10 min de tiempo libre o compensación económica equivalente.

B.- Horas extraordinarias efectuadas desde el viernes a las 22:00 h hasta el sábado a las 22:00 h, como 1 hora y 30 min de tiempo libre o compensación económica equivalente.

C.- Horas extraordinarias efectuadas desde el sábado a las 22:00 h hasta el domingo a las 22:00 h, así como puentes y festivos como 1 hora y 40 min de tiempo libre o compensación económica equivalente.

#### 11º FECHA DE ABONO DE SALARIOS.

El abono de salarios se hará efectivo el 1 del mes siguiente a aquel al que corresponda, o día hábil inmediatamente posterior. El importe de la retribución correspondiente al mes de agosto, y aunque corresponda a vacaciones, se percibirá el 1 de septiembre, o día hábil inmediatamente siguiente, renunciándose expresamente a su cobro al inicio de las vacaciones. Las nóminas se entregarán al personal la 1ª semana del mes siguiente.

#### 12º PLUS DE ANTIGÜEDAD.

Todo el personal de la empresa disfrutará de aumentos periódicos por tiempo de servicio, consistentes en cuatro trienios del 4 por ciento del salario base de cada categoría profesional. La antigüedad se aplicará desde el día 1 del mes en el que se produzca el vencimiento.

#### 13º PLUS DE TRABAJO NOCTURNO.

El personal que preste sus servicios en el turno de noche, percibirá un plus de nocturnidad cuya cuantía será de 11,93 euros en 2019, 12,79 euros en 2020, 13,11 euros en 2021 y 13,44 euros en 2022.

Dicho plus se percibirá por día efectivamente trabajado de noche. Si por alguna causa el trabajador/a tuviera que abandonar la empresa percibirá la parte proporcional al tiempo trabajado.

#### 14º PLUS DE TURNICIDAD.

Por trabajo a turnos diferente del fuego continuo se cobrará un plus de 1.25 €/día en 2019, 1.28€/día en 2020, 1.31 €/día en 2,021 y 1.34 €/día en 2,022.

#### 15º PLUS DE DOMINGOS Y FESTIVOS.

Se crea un plus de domingos y festivos de 30,75 euros para el año 2.019, 31,52 euros para el año 2.020, 32,31 euros para el año 2.021 y 33,12 euros para el año 2.022. Este plus no se cobrará si el período trabajado es por turnicidad en los/las trabajadores/as que comiencen su turno semanal a partir del domingo a las 20:00 horas.

#### 16º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

La empresa abonará al personal 2 gratificaciones extraordinarias anuales cuyo importe será de una mensualidad de salario base más el incentivo, más la antigüedad.

Estas gratificaciones extraordinarias se harán efectivas el día 10 de julio y el 20 de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del semestre la percibirá en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

#### 17º.- PLUS DE DISPONIBILIDAD.

El personal que realice servicio de guardia 24 horas, entendiéndose éste, como el uso de servicios proporcionados por el personal fuera del horario laboral normal y de guardia con respecto a un intervalo de disponibilidad predefinido. Para ello, la empresa elaborará un calendario de disponibilidad.

La empresa proporcionará un teléfono móvil a la persona trabajadora disponible, con un número de la compañía que, no podrá ser utilizado para uso privado. La persona de guardia deberá llegar a la planta en menos de una hora desde la recepción de la llamada.

La compensación económica por disponibilidad de 24 horas será de 20 euros por día, a la que se tendrá que añadir una compensación económica fija por asistencia de 8 euros, más las horas extraordinarias trabajadas.

#### 18º.- PLUS COMPENSACION VIAJES.

Cuando el personal de la empresa tenga que realizar un desplazamiento por motivos de trabajo, percibirá, además de su salario ordinario, el 50 por ciento del salario de cada una de las horas que emplee en el desplazamiento, fuera de las horas ordinarias de trabajo.

## 19º.- CATEGORIAS PROFESIONALES.

| CATEGORIA | DESCRIPCION                                                                                                                                                                                                                                                     | EQUIVALENCIA CONVENIO GRAL. |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| 1         | Ayudante de 2ª                                                                                                                                                                                                                                                  | 1                           |
| 2         | Ayudante de 1ª                                                                                                                                                                                                                                                  | 1                           |
| 3         | Operario/a<br>Carretillero/a<br>Inspector/a calidad 3ª<br>Técnico/a mantenimiento 3ª                                                                                                                                                                            | 2                           |
| 4         | Administrativo/a logística<br>Administrativo/a producción<br>Administrativo/a contabilidad<br>Técnico/a de calidad y MMAA 2ª<br>Recepción/expedición de materiales<br>Coordinador/a-Auxiliar de Producción<br>Asistente dirección<br>Técnico/a mantenimiento 2ª | 3                           |
| 5         | Coordinador/a de turno almacén<br>Técnico/a de calidad y MMAA 1ª<br>Contable<br>Jefe/a de turno producción<br>Técnico/a mantenimiento 1ª                                                                                                                        | 4                           |
| 6         | Responsable de departamento                                                                                                                                                                                                                                     | 6                           |
| 7         | Dirección                                                                                                                                                                                                                                                       | 7                           |

## Categoría 1

## AYUDANTE 2º

El/la trabajador/a contratado en la planta durante los 6 primeros meses de contratación.

## Categoría 2

## AYUDANTE 1º

El/la trabajador/a contratado en la planta del mes 7 al 12 de contratación, ambos inclusive

## Categoría 3

## OPERARIO/A

Tareas manuales de embalado, recuento, inspección, rebarbado, ensamblado, soldado e identificación. Preparación de embalajes.

## CARRETILLERO/A

Traslado de materiales. Ubicación y desubicación de almacén. Preparación de embalajes. Preparación de pedidos incluyendo re-embalado, acondicionado e inspección. Carga y descarga de camiones. Realización de movimientos lógicos en el sistema mediante lectores de código de barras.

## INSPECTOR/A DE CALIDAD 3º

Auditorías de producto. Liberaciones de producción. Colaboración en pausas de producción. Asistencia al jefe/a de turno en materias relativas a calidad.

## TECNICO/A DE MANTENIMIENTO.

Realización de tareas básicas de mantenimiento sin especialización y con autonomía y experiencia limitadas.

## Categoría 4

## RECEPCION / EXPEDICION DE MATERIALES.

Carretillero/a + Control e inspección de entrada de mercancías en el sistema. Salidas de almacén y entradas del kanban de producción. Aprovechamiento de materiales de producción. Ubicación de materiales en almacén. Labores de inspección de calidad y oficina. Inventarios.

## COORDINADOR/A AUXILIAR DE PRODUCCION

Carretillero/a + Abastecimiento de materiales del kanban a las líneas de producción. Retirada y molido de los desechos. Gestión de la alimentación de la materia prima. Comodín de producción. Asistencia al jefe/a de turno.

## ADMINISTRATIVO/A DE LOGISTICA

Monitorizar los pedidos de los clientes en nuestro sistema y en los portales de los clientes.

Actuar de disponente ante los clientes para aclarar cualquier duda.

Preparación de la documentación necesaria para los envíos. (listas de carga, etiquetas, albaranes, documentación de aduanas...)

Preparar documentación para cualquier otro envío no de cliente.

Coordinar el transporte con las agencias.

Realizar los envíos electrónicos o físicos de información, avisos de carga, 'good issue' etc.

Gestionar el embalaje vacío, así como las reclamaciones.

Asistir en la realización de los inventarios

ADMINISTRATIVO/A DE PRODUCCION.

Garantizar la planificación de la producción de acuerdo a los pedidos de los clientes (PP) y planificar los aprovisionamientos del material necesario para ejecutar la planificación de la producción (MRP). Monitorizar la capacidad los recursos productivos de la empresa.

TECNICO/A DE CALIDAD y MMAA 2ª

Creación y mantenimiento de la documentación del sistema de calidad.

Instrucción del personal en materias relativas a calidad.

Control de registros de calidad.

Monitorización de indicadores de calidad y producto realizado.

Preparación de informes mensuales.

Creación y mantenimiento de registros en el sistema.

ADMINISTRATIVO/A DE CONTABILIDAD.

Establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

Seguimiento de cobros y pagos.

Gestión de la caja.

Reporta al jefe de planta y en ámbito funcional al director de Departamento del grupo.

ASISTENTE/A DIRECCION

Proveer apoyo administrativo a la dirección.

Control del personal, asistencia, bajas.

Lanzamiento de pedidos.

Gestión de la centralita telefónica y del correo

TECNICO/A DE MANTENIMIENTO 2º.

La figura del técnico/a de mantenimiento 2ª tiene como objetivo la gestión óptima y la realización del mantenimiento de los medios de producción (máquinas, instalaciones generales, herramientas y medios auxiliares) para poder cumplir con los requisitos de producción.

Cambio de moldes y ajuste de las máquinas y equipos auxiliares.

Ha de tener una experiencia media y un nivel medio de autonomía en todas las tareas.

Categoría 5

TECNICO/A DE CALIDAD y MMAA 1ª

Creación y mantenimiento de la documentación del sistema de calidad.

Instrucción del personal en materias relativas a calidad.

Preparación y asistencia de auditorías.

Gestión de No conformidades.

Control de registros de calidad.

Monitorización de indicadores de calidad y producto realizado.

Preparación de informes mensuales.

Creación y mantenimiento de registros en el sistema.

Puede gestionar un equipo de colaboradores.

TECNICO/A DE MANTENIMIENTO DE 1º

La figura del técnico de mantenimiento 1ª tiene como objetivo la gestión óptima y la realización del mantenimiento de los medios de producción (máquinas, instalaciones generales, herramientas y medios auxiliares) para poder cumplir con los requisitos de producción.

Cambio de moldes y ajuste de las máquinas y equipos auxiliares.

Propondrá y realizará mejoras en los procesos productivos

Ha de tener una vasta experiencia y un nivel alto de autonomía en todas las tareas.

Puede gestionar un equipo de colaboradores/as.

JEFE/A DE TURNO PRODUCCION

En el ámbito de la producción, al jefe/a de turno se le asigna un turno para que dirija todas las actividades. Es responsable de las tareas organizativas y operativas de la producción durante su turno. Realizar las tareas y obligaciones delegadas por el jefe/a de producción. Es responsable de los recursos humanos, en sintonía con su superior, y tiene autonomía para dirigir todos los recursos durante su turno. Es responsable del orden y la limpieza de la zona de producción. Es responsable, en su área de competencia, de que se respeten las normas de seguridad y el reglamento de la empresa.

CONTABLE

Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los administrativos y confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.

COORDINADOR/A DE TURNO ALMACEN.

En el ámbito del almacén, al coordinador/a de turno se le asigna un turno de carretilleros para que dirija todas las actividades. Es responsable de las tareas organizativas y operativas de los carretilleros durante su turno. Realizar las tareas y obligaciones delegadas por el jefe/a de logística. Es responsable del orden y la limpieza de la zona de logística. Es responsable, en su área de competencia, de que se respeten las normas de seguridad y el reglamento de la empresa.

En ausencia del jefe/a de logística su superior es el jefe/a de turno de producción.

Realiza activamente las labores de carretillero categoría 3.

Realiza en ausencia de los administrativos de logística la documentación necesaria para los envíos y re embalajes (listas de carga, etiquetas de expedición, albaranes) e incluso las transmisiones electrónicas necesarias (goods issue...)

Categoría 6

**RESPONSABLE DE DEPARTAMENTO.**

Supervisión técnica de uno o varios departamentos como producción, calidad, logística, mantenimiento etc.

Realización práctica de las labores más importantes de su departamento. (planificación, contacto con clientes y proveedores).

Responsable de la implantación y mantenimiento de los procedimientos del grupo (RAPS, 5S, etc....)

Gestionar a los recursos humanos de su departamento.

Reporta al/a la directora/a de planta y en ámbito funcional al/la directora/a de departamento del grupo.

Categoría 7

**DIRECCION O DIRECTOR/A DE PLANTA**

Responsabilidad de todos los departamentos.

Todo el personal de Röchling Automotive Teruel, SLU se compromete a mantener activamente los niveles de orden y limpieza previstos por las normas establecidas (5S).

20°.- SALARIOS.

| CATEGORIA | EQUIVALENCIA CONVENIO GRAL. | SALARIO 2018 |
|-----------|-----------------------------|--------------|
| 1         | 1                           | 15.600,00    |
| 2         | 1                           | 16.400,00    |
| 3         | 2                           | 18.000,00    |
| 4         | 3                           | 19.300,00    |
| 5         | 4                           | 24.500,00    |
| 6         | 6                           | 27.600,00    |
| 7         | 7                           | 33.000,00    |

21°.- INCREMENTO DE RETRIBUCIONES.

La subida para los años 2019, 2020, 2021 y 2.022 será 2.5 por ciento del año anterior.

A todo el personal que tenga un salario superior al pactado se les garantizará la subida porcentual pactada para el grupo correspondiente. Si el exceso es plus personal y el salario de su categoría profesional cambia, se incrementará en la misma cantidad.

Todo lo que exceda de tablas se reflejará en la nómina en concepto de plus personal no absorbible ni compensable excepto en el caso de incremento de categoría en el que podrá pasar a ser salario base sin que por hacer este cambio la retribución total del trabajador/a disminuya, desapareciendo los conceptos que no aparezcan en el presente convenio.

22°.- REVISION SALARIAL

En el caso de que la suma de los IPC'S de todos los años de vigencia del convenio fuera superior a la suma de los incrementos pactados en convenio para toda la vigencia del mismo, se revisarán los salarios a la finalización del mismo en el mismo porcentaje que haya sido superior la suma de los IPC'S al incremento real, siendo el importe resultante el salario inicial para la negociación del nuevo convenio colectivo, sin que se produzca ningún tipo de revisión retroactiva.

23°.- USO DEL VEHICULO PARTICULAR.

Cuando el personal, por necesidades de la empresa y a requerimiento de ésta, tuviera que desplazarse utilizando su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 0,50 euros/km. Quedan excluidos los desplazamientos del domicilio al centro de trabajo.

24°.- LICENCIAS Y PERMISOS.

El personal, avisando con suficiente antelación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

1. Matrimonio del trabajador/a o pareja de hecho: diecisiete días naturales. Este permiso solo podrá ser disfrutado por uno de los dos motivos con el mismo cónyuge.

2. Por enfermedad grave del conyugue, hijos/as, padres-madres, hermanos/as, nietos/as y abuelos/as, 2 días, que podrá ampliarse a 4 cuando se requiera desplazamiento superior a 75 km del domicilio habitual, considerándose enfermedad grave, en todo caso, el internamiento en centro hospitalario, o cuando así lo prescriba el facultativo correspondiente.

Este permiso deberá disfrutarse mientras persista la enfermedad grave, o dure el ingreso.

3. Fallecimiento de padres-madres, 3 días naturales que podrá ampliarse a 4 días, si el fallecimiento se produce en sábado o domingo. Por fallecimiento de cónyuge e hijos/as, 4 días naturales que podrá ampliarse a 5 días, si el fallecimiento se produce en sábado o domingo. Por fallecimiento de hermanos/as, nietos/as y abuelos/as, 2 días naturales. Los permisos recogidos en este apartado podrán ampliarse 2 días más en el caso de que se tenga que realizar un desplazamiento superior a 75 km del domicilio habitual.

4. Matrimonio de hijos/as, hermanos/as y padres-madres: un día natural.

5. Traslado de domicilio: un día natural.

6. Para el cumplimiento de deberes inexorables de carácter personal, judicial o administrativo, el tiempo indispensable.

7. Consultas médicas: el tiempo necesario para los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de servicio público de salud, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el/la trabajador/a al empresario/al volante justificativo de la referida prescripción médica.

8. Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el/la trabajador/a curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Cuando para la realización del examen el trabajador tenga que realizar un desplazamiento superior a 75 km. por trayecto desde su domicilio esta licencia se otorgara en el día completo. Los trabajadores que en el día anterior al examen tengan asignado turno de noche podrán disfrutar permiso retribuido durante este último, siempre y cuando la citación al correspondiente examen sea anterior a las 14:00 horas.

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

10. Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del/de la trabajador/a, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con su jornada laboral.

A los efectos de lo dispuesto en el apartado 10, se tendrá en cuenta los criterios fijados en el convenio general para la Industria Química para su apartado 9.

Para el disfrute de las licencias de los apartados 2, 3 y 4, se entienden también incluidos los parientes políticos en el mismo grado.

Cuando el hecho causante de la licencia se amplíe 2 días por considerarse desplazamiento, en los puntos en los que se recoge y esté se tenga que realizar a otro país, la ampliación por desplazamiento será de 4 días en lugar de los 2 días que se han recogido para los desplazamientos en el territorio nacional.

Salvo acuerdo con los representantes de los trabajadores, la retribución a percibir en los supuestos de licencias señalados en el presente artículo estará integrada por la totalidad de conceptos retributivos de carácter fijo a percibir por los trabajadores y trabajadoras en jornada ordinaria y actividad normal, quedando excluidos únicamente aquellos complementos de naturaleza variable y/o que se perciban por la prestación efectiva del trabajo.

A los efectos de los permisos señalados anteriormente tendrá la misma consideración la condición de matrimonio a pareja de hecho.

A los efectos del disfrute de la licencia por hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad contemplada en el apartado tercero se tendrá en cuenta los criterios que se recogen en el convenio general de Industria Química para el disfrute de la licencia por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso por 24 o más. La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que esta sea superior a 24 horas y, por ello, solamente en este último caso se genera el derecho a la licencia por hospitalización contemplada en el apartado 2 del presente artículo. Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente del trabajador, que justifique su estancia en las dependencias del mismo. Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originan sean una misma o distintas.

En todos los supuestos de licencias contemplados en el presente artículo el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el hecho causante, salvo en los casos de hospitalización en los que la licencia podrá ser disfrutada posteriormente, pero siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, es decir, la hospitalización del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarse en éste último caso, a elección del trabajador/a, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las

acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

En los supuestos de la licencia contemplada en el apartado 1 del presente artículo, el/la trabajador/a deberá entregar a la empresa solicitud escrita, adjuntando todos los documentos justificativos de su situación, en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente al de la inscripción de la unión estable, prescribiendo en caso contrario su derecho.

#### 25º.- REGIMEN DISCIPLINARIO.

1.- El personal podrá ser sancionado por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los puntos siguientes:

##### 2.- Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un/a trabajador/a se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

##### a) Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas no justificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, en un período de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para la empresa y en cuyo caso se calificará como falta grave.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

11. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

12. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

##### b) Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en un periodo de treinta días.

2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo o el incumplimiento de las normativas internas cuando el trabajador/a haya sido previamente informado de su existencia y contenido. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

6. Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando, contestando o firmando por él.

7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a, para sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

10. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de los trabajadores.

13. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas. En caso de reiteración dentro de un plazo de 12 meses, o cuando ello suponga un riesgo grave e inminente para la seguridad, será considerado como falta muy grave.

c) Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un periodo de treinta días.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

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

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo.

8. La embriaguez y/o toxicomanía habitual, si repercute negativamente en el trabajo.

9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.

10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados, familiares de cualquiera de ellos o a la propia empresa, incluyendo las realizadas mediante la utilización de cualquier medio.

11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

14. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as de trabajo.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

16. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

17. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

18. El acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador/a con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

19. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario/a o a las personas que trabajan en la empresa.

20. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

En los supuestos previstos en los números 18 y 19 anteriores, las empresas que no tengan aprobado un protocolo de actuación para este tipo de situaciones seguirán el establecido en el artículo 112 del convenio colectivo para la Industria Química.

d) Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

a) La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador/a y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador/a afectado de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

1. La dirección de la empresa notificará al trabajador/a afectado por escrito los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los posibles preceptos infringidos.

2. En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone el trabajador/a a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos en su defensa y que no podrá ser inferior a 3 días.

3. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la dirección de la empresa, valorando éstas de haber sido formuladas, notificará por escrito al trabajador/a la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy grave, el apartado concreto de los artículos 59, 60 ó 61 en que queda tipificada, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de ésta última. De no constatare la existencia de conducta sancionable se notificará igualmente por escrito al trabajador/a el archivo del expediente.

4. De todo lo actuado la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores y trabajadoras al mismo tiempo que el propio afectado, así como a los delegados/as sindicales del sindicato al que perteneciera el trabajador/a cuando el dato de la afiliación sea conocido por la empresa.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores y trabajadoras por escrito, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

b) Para la sanción de las faltas graves o muy graves cometidas por miembros de comité de empresa, delegados/as de personal o delegados/as sindicales del artículo 10 de la LOLS, se requerirá la tramitación de expediente contradictorio de conformidad con el procedimiento previsto en el artículo 79.2. A) del presente convenio colectivo.

e) Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1) Por faltas leves. Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2) Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3) Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

f) Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

g) Graduación de faltas.

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

- Faltas leves: 3 meses.

- Faltas graves: 6 meses.

- Faltas muy graves: 1 año.

## 26º.- MOVILIDAD PERSONAL

La movilidad funcional en el seno de la empresa se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del personal y tendrá las limitaciones exigidas por las titulaciones precisas para ejercer las correspondientes funciones y la pertenencia al grupo profesional.

No obstante, lo anterior, el personal afectado por un cambio de puesto de trabajo en el mismo centro de trabajo podrá recurrir ante el organismo competente si a su juicio el cambio de puesto le produce humillación, menoscabo o desprecio a su dignidad personal o vaya en perjuicio de su formación profesional.

1. Trabajos de categoría superior.

Todo el personal, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior con salario correspondiente a su nuevo puesto, reintegrándose al anterior puesto cuando cese la causa que motivó su cambio.

Si la realización de trabajos de categoría superior a los que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, fuese de duración superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, el personal podrá reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada, que le sea reconocida en las normas sobre ascensos que le sean aplicables. En todo caso, si la realización de trabajo, de categoría profesional reconocida tuviera una duración superior a 18 meses continuados, el trabajador/a, automáticamente, pasará a ostentar la categoría correspondiente al puesto que desempeñe.

## 27º.- CONTRATOS EVENTUALES.

Todo el personal eventual, bien por ETT o bien por empresa, tendrán las mismas condiciones salariales que el personal de la misma.

**28º.- PUESTO DE LA MUJER EMBARAZADA.**

Se facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras que, en estado de embarazo, lo precisen, previa justificación del facultativo/a médico tomando en consideración las posibilidades técnicas y organizativas de la empresa. Igualmente, tendrán derecho a acumular los períodos de descanso pre y postparto que legalmente les corresponden.

**29º.- PRESTACION COMPLEMENTARIA EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL.**

En los casos de Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, la empresa garantizará al/a trabajador/a el cien por cien de las retribuciones pactadas en Convenio, desde el primer día.

Esta garantía salarial será también de aplicación a las bajas concedidas durante el embarazo por riesgo para el mismo derivado de la naturaleza del trabajo realizado, cuando no sea posible ocupar a la trabajadora en otro puesto de trabajo, así como por la realización de pruebas médicas en relación con la situación física de la madre o el feto, ordenadas por facultativo/a.

**30º.- SEGURO DE ACCIDENTE**

La empresa formalizará una póliza de accidente que cubrirá al personal, los riesgos derivados de contingencia profesional en las cantidades siguiente:

Muerte: 30.050,61 euros

Incapacidad Permanente o Absoluta: 15.025,30 euros

El pago de la prima será por parte de la empresa al 100 por cien de la misma.

El personal que entre a formar parte de la plantilla, deberán estar encuadrados en este seguro en el plazo de 1 mes desde su incorporación.

En el caso de que no se contrate por cualquier circunstancia dicho seguro, la empresa cubrirá los riesgos y cantidades anteriormente recogidas.

Una copia de la póliza será entregada a los delegados de personal.

**31º.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.**

I. La empresa y su personal, asumirán los derechos y las obligaciones recíprocas que, en materia de seguridad y salud laboral, vengan determinados por las disposiciones específicas de este convenio, y supletoria o complementariamente, por la legislación general vigente en cada momento.

En consecuencia, a estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario/a realizará la prevención de los riesgos laborales, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para establecer planes de acción preventiva cuyos objetivos comunes y concretos se cifren en la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos comprobados de peligrosidad, toxicidad o penosidad así como en la mejora de las condiciones ambientales y los puestos de trabajo. Para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán las prendas y medio de protección personal que asimismo se consideren necesarios o más adecuados.

Por su parte, el personal, individualmente considerado, está obligado previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de seguridad y salud laboral. Esencialmente serán asesorados por el servicio de prevención en las que se refieran al uso de dichos medios y prendas de protección personal.

Este comité se reunirá al menos trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

III. El delegado/a de prevención tendrá las garantías que se establecen en la vigente Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en la materia. Las empresas facilitarán a los delegados/as de prevención los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral y que sean convocados por los organismos o instituciones oficiales competentes en esta materia (artículo 37.2 de la Ley 31/1995) o por los servicios de las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio, en aquellas materias que les sean facultadas por los organismos competentes. El disfrute de dichos permisos deberá ser autorizado por el empresario/a.

El delegado/a de seguridad y salud laboral junto con los servicios de prevención, tendrá las siguientes facultades y responsabilidades específicas, sin perjuicio de las que le están atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento (principalmente las atribuidas a los servicios de prevención en el artículo 31 de la Ley 31/1995).

a) Participar en la elaboración, puesta en marcha y control de aplicación, tanto de los programas de acción preventiva, como de las normas de seguridad y salud laboral que han de tener obligado cumplimiento en el centro de trabajo.

b) Proponer al empresario/a el orden de prioridades que considere conveniente antes de la aprobación de las inversiones necesarias para llevar a cabo los programas previstos.

c) Conocer la información relativa a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo en la medida que sea necesaria para constatar los reales o potenciales riesgos existentes y para proponer las medidas encaminadas a eliminarlos o reducirlos.

d) Transmitir a los trabajadores y trabajadoras afectados, la información precisa relativa a las medidas de salud o investigación de riesgos o accidentes, a través de los medios que estime más adecuados, siempre que no interfieran la marcha normal de la producción.

e) Requerir al empresario/a para la adopción de medidas especiales de protección o vigilancia en aquellos puestos de trabajo cuya evidente peligrosidad o demostrado riesgo para la salud de los trabajadores y trabajadoras lo aconsejen.

f) Colaborar activamente con el servicio médico, con los mandos y con el técnico/a de seguridad en la implantación y control de su eficacia y resultados, de medidas preventivas que intenten evitar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales.

g) Disponer del asesoramiento del servicio médico y del técnico de seguridad en todas las materias que profesionalmente les son propios o específicos.

h) Solicitar asimismo la intervención y asesoramiento de organismos oficiales especializados en seguridad y salud laboral y, en su caso, de otros organismos especializados previo acuerdo con el empresario/a, para investigar el nivel de riesgo o la real concentración de agentes contaminantes en los puestos de trabajo. En todo caso, ambas partes aceptarán los resultados de las mediciones efectuadas y aplicarán las prescripciones y medidas correctoras que propongan los informes en que se recoja la investigación efectuada, una de cuyas copias se entregará al delegado/a de seguridad y salud laboral.

#### 32º. RECONOCIMIENTOS MEDICOS

El personal tendrá derecho a una revisión médica anual obligatoria y gratuita en horas de trabajo. Si hay que desplazarse se proveerá de medio de transporte o se abonará según kilometraje

Tales reconocimientos médicos se realizarán de acuerdo al criterio del servicio de prevención contratado.

#### 33º. PRENDAS DE TRABAJO.

La empresa proveerá a su personal, al ingreso en la empresa, de las prendas necesarias para el ejercicio de sus labores. La sustitución de estas prendas se realizará de acuerdo a los procedimientos internos del grupo.

Núm. 83.819

Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Teruel

Anuncio del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Teruel por el que se somete a Información Pública la solicitud de Autorización Administrativa Previa y Autorización Administrativa de Construcción.

A los efectos prevenidos en el artículo 125 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, se somete a información pública la petición de autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción de la instalación de RED SUBTERRÁNEA 20 KV Y DOS CT DE 630 KVA PARA ELECTRIFICACIÓN DE LA AMPLIACIÓN DEL POLIGONO INDUSTRIAL "LOS ALIAGARES" EN LOS TT.MM. DE CEDRILLAS (TERUEL), EL POBO (TERUEL) (EXPEDIENTE TE-AT0073/19) cuyas características principales se señalan a continuación:

Titular: AYUNTAMIENTO DE CEDRILLAS

Domicilio: Plaza Constitución, 1, Cedrillas (Teruel)

#### CARACTERÍSTICAS TÉCNICAS

Emplazamiento: Polígono 507, parcela 39 de CEDRILLAS y EL POBO (TERUEL)

LÍNEA SUBTERRÁNEA MEDIA TENSIÓN Y CONVERSIÓN A/S A POLÍGONO INDUSTRIAL:

Tensión nominal: 20 kV

Conductor: RH5Z1 12/20 kV 3x1x240 mm<sup>2</sup> Al

#### TRAMO 1

Longitud Línea Subterránea: 126 m.

Origen: Conversión A/S Apoyo nº 51B (a instalar) de LAMT ENDESA 20 KV "CORBALÁN"

Final: CT nº 1 (en proyecto)

#### TRAMO 2

Longitud Línea Subterránea: 197 m.

Origen: CT nº 1 (en proyecto)

Final: CT nº 2 (en proyecto)