

DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN

Núm. 2021-1992

Departamento de Economía, Planificación y Empleo

RESOLUCIÓN DEL SUBDIRECTOR PROVINCIAL DE TRABAJO POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CASTING ROS S.A. PARA LOS AÑOS 2019 A 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 CASTING ROS S.A. celebrada el día 15 de abril de 2021, por la que se acuerda la aprobación y firma del Convenio Colectivo de la empresa CASTING ROS S.A. PARA LOS AÑOS 2019 A 2022, (Código de Convenio 44000462012003); y tras requerimiento de esta Subdirección Provincial, texto subsanado y comunicado el 26 de mayo de 2021, de una parte por la empresa CASTING ROS S.A. y de otra por la representación legal de las y los trabajadores representados por CCOO y UGT; 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 de Trabajo, 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 Subdirector Provincial de Trabajo,

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del referido Convenio Colectivo de la empresa CASTING ROS S.A. PARA LOS AÑOS 2019 A 2022, 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.

EL SUBDIRECTOR PROVINCIAL DE TRABAJO, Fdo.: Moisés Alcalá Gago.

CASTING ROS, S.A.

CONVENIO DE EMPRESA 2019-2020-2021-2022

CONDICIONES GENERALES

Partes Signatarias:

Son partes firmantes del presente convenio, de una parte, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, como representación de las personas trabajadoras y de otra Casting Ros, como representación empresarial.

Las partes signatarias se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Art. 1.- Ámbito de aplicación

El presente Convenio colectivo de empresa será de aplicación a l@s trabajador@s de la plantilla.

GRUPO PROFESIONAL	ANTERIORES CATEGORÍAS INCLUIDAS
GRUPO 1: Personal no cualificado	Peón
GRUPO 2: Personal no cualificado	Especialista A y Especialista B
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, Auxiliares Administrativos, Auxiliar Analista, Auxiliar de Organización 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

Todos l@s trabajador@s de Mantenimiento, procedentes de Casting Ros, afectados por la externalización con fecha de acuerdo 20 de abril 2013, se verán afectados por el presente Convenio, como pone en su Art. Duodécimo del citado acuerdo.

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 2022.

No obstante, todos los efectos económicos que se derivan del mismo, salvo lo que expresamente pueda determinarse en contrario, se retrotraerán al 01 de enero de 2019.

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, forma un todo inseparable.

Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajad@r.

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 2022, 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 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 5 – Retribuciones y revisión salarial.

A) Incrementos salariales 2019, 2020, 2021 y 2022.

- Año 2019 la subida salarial será del 1,8%.
- Año 2020 la subida salarial será del IPCR resultante ese año.
- Año 2021 la subida salarial será del IPCR+0,25% resultante ese año.
- Año 2022 la subida salarial será del IPCR+0,25% resultante ese año.

La empresa aplicará una subida del 0,50% a cuenta a principio de los meses de enero de lo que resultase el IPCR.

En caso de que IPCR resultase superior al 0,50% la empresa abonará los atrasos en el mes posterior a su publicación.

En caso del que el IPCR sea inferior al 0,50% a l@s trabajador@s no efectuarán descuento alguno.

Esta subida afectará a todos los conceptos regulados en las tablas del Convenio y para todos l@s trabajador@s de la plantilla.

B) Atrasos 2019

Queda acordado que la revisión salarial (atrasos) del año 2019 se pagarán de una sola vez en el mes de marzo, incluidos en la nómina de febrero.

C) Conceptos salariales

a) Salario base

Desde la firma del anterior Convenio (2015, 2016, 2017, 2018) todos l@s trabajador@s 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 3ª (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 2019,2020,2021,2022 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 95 euros por cada hijo/a con el objetivo de ayudar a las familias de l@s trabajador@s 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 de 2019, según categoría profesional, al que se le practicarán los incrementos salariales previstos en el presente Convenio.

e) Plus de vacaciones

A partir del presente Convenio, el plus vacaciones se convierte en 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 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 l@s trabajador@s tendrán 1 día de exceso de jornada, a disposición del trabajad@r.

Para el año 2022 l@s trabajador@s tendrán 2 días de exceso de jornada, a disposición del trabajad@r.

Para el año 2023 l@s trabajador@s tendrán 3 días de exceso de jornada, 2 días a disposición del trabajad@r y 1 día a disposición de la Empresa, (la Empresa dispondrá de este día durante 12 meses).

Para el año 2024 l@s trabajador@s tendrán 4 días de exceso de jornada, 2 días a disposición del trabajad@r y 2 días a disposición de la Empresa, (la empresa dispondrá de un día cada 6 meses).

Para el año 2025 l@s trabajador@s tendrán 5 días de exceso de jornada, 2 días a disposición del trabajad@r y 3 días a disposición de la Empresa, (la Empresa dispondría de un día cada 4 meses).

Estos días se regirán 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.- Bocadillo.

El tiempo de bocadillo será de 20 minutos de descanso.

La Dirección de la planta facilitará que todo el personal pueda tomar el bocadillo, siempre que no se interrumpa la cadena productiva, siendo potestad de la Empresa la organización de los turnos de bocadillo en la banda horaria entre la 3ª y 5ª hora (paradas de línea, averías de maquinas, 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 y siempre que sea posible el calendario del año 2014 (toda la planta descansa y trabaja el mismo fin de semana) y en su defecto por causas energéticas el calendario del año 2015 (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:

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

D) Estos días se compensarán en el año 2.019 con la cantidad establecida en Anexo, por jornada efectiva trabajada, conservándose iguales el resto de condiciones. En los años 2020, 2.021 y 2.022, 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.

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

- o 1 de enero
- o 5 de enero, por la tarde y noche
- o 23 de abril
- o 1 de mayo
- o Dos fiestas locales, en septiembre
- o 12 de octubre
- o 24 de diciembre, tarde y noche
- o 25 de diciembre
- o 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 2019-2020-2021-2022 se establecerán en los distintos calendarios anuales.

E.- Para el disfrute de los días flotantes se seguirá el siguiente procedimiento, respetando el principio de que no afecten a la producción.

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

En los primeros 45 días de cada año natural, se asignarán los días de vacaciones individuales solicitados por cada trabajador.

El trabajador que no hubiera solicitado sus vacaciones individuales en estos primeros 45 días, deberán solicitarlas con una antelación de 48 horas respetando los días ya asignados a los trabajadores que los solicitaron anteriormente (En el plazo de los primeros 45 días).

No se podrán solicitar como vacaciones individuales, más de un fin de semana completo o 2 festivos alternos (2 sábados, 2 domingos o 2 festivos).

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:

1º.- La sección de pertenencia.

2º.- El relevo al que está asignado.

3º.- El puesto de trabajo.

4º.- 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.- Los trabajadores que permanezcan de baja durante los días fijados como de vacaciones colectivas y no las pudieran disfrutar, las disfrutarán de conformidad con lo establecido en la jurisprudencia.

G.- Las horas estructurales 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 2019. Los años 2020, 2.021 y 2.022, 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 trabajad@r, 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 trabajad@r, 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 punto 10, 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.

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	ANTERIORES CATEGORÍAS INCLUIDAS
GRUPO 1: Personal no cualificado	Peón
GRUPO 2: Personal no cualificado	Especialista A y Especialista B
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, Auxiliares Administrativos, Auxiliar Analista, Auxiliar de Organización 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

Art. 13.- Contratos de Relevo

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

Pasarán a indefinidos todos trabajadores con contrato de relevo a la finalización de estos, respetándose a todos los efectos la antigüedad.

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 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.

Adicionalmente, la Comisión Paritaria negociará, en su caso, la necesidad de creación o modificación de turno o métodos de trabajo, calendarios, etc.

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 acuse 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, según lo establecido en el artículo 18.

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.A.

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 17 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 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. 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- 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 2015-2016-2017-2018.

TABLAS SALARIALES 2019 - ANEXO Nº 2

** DATO 2018 ACTUALIZADO CON EL INCREMENTO DEL 1,80

GRUPO 1	Salario Base Euros/Día	Antigüedad Euros/Día	Nocturnidad Euros/Hora	Transporte Euros/Día	Asistencia Euros/Día	Festivo Euros/Hora	Hora Extra Euros/Hora	Cambio Turno Euros/Día	Festivo Especial Euros/Día
Peon	38,54	1,49	1,48	2,54	3,60	6,18	15,84	18,36	91,79
GRUPO 2	Euros/Día	Euros/Día	Euros/Hora	Euros/Día	Euros/Día	Euros/Hora	Euros/Hora	Euros/Día	Euros/Día
Especialista A	41,08	1,53	1,57	2,54	3,60	6,18	15,84	18,36	91,79
Especialista B	46,36	1,53	1,78	2,54	3,60	6,18	15,84	18,36	91,79
GRUPO 3	Euros/Día	Euros/Día	Euros/Hora	Euros/Día	Euros/Día	Euros/Hora	Euros/Hora	Euros/Día	Euros/Día
Oficial 3ª	54,84	1,54	1,78	2,54	3,60	6,18	15,84	18,36	91,79
Oficial 2ª	57,39	1,59	1,88	2,54	3,60	6,18	15,84	18,36	91,79
Oficial 1ª	60,28	1,64	1,99	2,54	3,60	6,18	15,84	18,36	91,79
Oficial 1ª Jefe Equipo	60,28	1,64	1,99	2,54	3,60	6,18	15,84	18,36	91,79
GRUPO 4	Euros/Mes	Euros/Mes	Euros/Hora	Euros/Día	Euros/Día	Euros/Hora	Euros/Hora	Euros/Día	Euros/Día
Auxiliar Administrativo	1.160,18	46,77	1,48	2,54	3,60	6,18	15,84	18,36	91,79
Auxiliar Analista	1.160,15	46,77	1,47	2,54	3,60	6,18	15,84	18,36	91,79
Auxiliar Organización	1.160,15	46,77	1,47	2,54	3,60	6,18	15,84	18,36	91,79
Oficial 2ª Administrativo	1.256,31	50,65	1,60	2,54	3,60	6,18	15,84	18,36	91,79
Oficial 1ª Administrativo	1.335,69	53,85	1,71	2,54	3,60	6,18	15,84	18,36	91,79
Jefe Administrativo	1.514,31	60,57	1,61	2,54	3,60	6,18	15,84	18,36	91,79
GRUPO 5	Euros/Mes	Euros/Mes	Euros/Hora	Euros/Día	Euros/Día	Euros/Hora	Euros/Hora	Euros/Día	Euros/Día
Encargado	1.808,45	50,17	1,99	2,54	3,60	6,18	15,84	18,36	91,79
Delineante 2ª	1.335,69	53,85	1,71	2,54	3,60	6,18	15,84	18,36	91,79
Delineante 1ª	1.454,39	58,18	1,55	2,54	3,60	6,18	15,84	18,36	91,79
Adjunto Jefe Planta	1.506,08	60,24	1,60	2,54	3,60	6,18	15,84	18,36	91,79
Jefe de Taller	1.506,08	60,24	1,60	2,54	3,60	6,18	15,84	18,36	91,79
Titulado Grado Medio	1.766,91	70,68	1,88	2,54	3,60	6,18	15,84	18,36	91,79
Titulado Grado superior	1.833,34	73,33	1,95	2,54	3,60	6,18	15,84	18,36	91,79

TABLAS SALARIALES 2020 - ANEXO Nº 2

** DATO 2019 ACTUALIZADO CON EL INCREMENTO DEL 0,50

GRUPO 1	Salario Base Euros/Día	Antigüedad Euros/Día	Nocturnidad Euros/Hora	Transporte Euros/Día	Asistencia Euros/Día	Festivo Euros/Hora	Hora Extra Euros/Hora	Cambio Turno Euros/Día	Festivo Especial Euros/Día
Peon	38,73	1,50	1,48	2,56	3,62	6,21	15,92	18,45	92,25
GRUPO 2	Euros/Día	Euros/Día	Euros/Hora	Euros/Día	Euros/Día	Euros/Hora	Euros/Hora	Euros/Día	Euros/Día
Especialista A	41,28	1,53	1,58	2,56	3,62	6,21	15,92	18,45	92,25
Especialista B	46,59	1,53	1,79	2,56	3,62	6,21	15,92	18,45	92,25
GRUPO 3	Euros/Día	Euros/Día	Euros/Hora	Euros/Día	Euros/Día	Euros/Hora	Euros/Hora	Euros/Día	Euros/Día
Oficial 3ª	55,12	1,55	1,79	2,56	3,62	6,21	15,92	18,45	92,25
Oficial 2ª	57,68	1,60	1,89	2,56	3,62	6,21	15,92	18,45	92,25
Oficial 1ª	60,58	1,65	2,00	2,56	3,62	6,21	15,92	18,45	92,25
Oficial 1ª Jefe Equipo	60,58	1,65	2,00	2,56	3,62	6,21	15,92	18,45	92,25
GRUPO 4	Euros/Mes	Euros/Mes	Euros/Hora	Euros/Día	Euros/Día	Euros/Hora	Euros/Hora	Euros/Día	Euros/Día
Auxiliar Administrativo	1.165,98	47,01	1,49	2,56	3,62	6,21	15,92	18,45	92,25
Auxiliar Analista	1.165,95	47,01	1,48	2,56	3,62	6,21	15,92	18,45	92,25
Auxiliar Organización	1.165,95	47,01	1,48	2,56	3,62	6,21	15,92	18,45	92,25
Oficial 2ª Administrativo	1.262,59	50,90	1,61	2,56	3,62	6,21	15,92	18,45	92,25
Oficial 1ª Administrativo	1.342,37	54,12	1,71	2,56	3,62	6,21	15,92	18,45	92,25
Jefe Administrativo	1.521,89	60,88	1,62	2,56	3,62	6,21	15,92	18,45	92,25
GRUPO 5	Euros/Mes	Euros/Mes	Euros/Hora	Euros/Día	Euros/Día	Euros/Hora	Euros/Hora	Euros/Día	Euros/Día
Encargado	1.817,49	50,42	2,00	2,56	3,62	6,21	15,92	18,45	92,25
Delineante 2ª	1.342,37	54,12	1,71	2,56	3,62	6,21	15,92	18,45	92,25
Delineante 1ª	1.461,66	58,47	1,56	2,56	3,62	6,21	15,92	18,45	92,25
Adjunto Jefe Planta	1.513,61	60,54	1,61	2,56	3,62	6,21	15,92	18,45	92,25
Jefe de Taller	1.513,61	60,54	1,61	2,56	3,62	6,21	15,92	18,45	92,25
Titulado Grado Medio	1.775,75	71,03	1,89	2,56	3,62	6,21	15,92	18,45	92,25
Titulado Grado superior	1.842,50	73,70	1,96	2,56	3,62	6,21	15,92	18,45	92,25

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL EBRO

Núm. 2021-1720

REF.: 2021-P-339
Comisaría de Aguas
Nota Previa

FERNANDO RUIZ PEREDA y CARMEN SONIA BUJEDA LÁZARO han solicitado la concesión de un aprovechamiento de aguas públicas, que ya consta inscrito en la Sección B del Registro de Aguas, cuyos datos y circunstancias se indican a continuación: