

## DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN

Núm. 2023-2079

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO  
Dirección General de Trabajo, Autónomos y Economía Social

RESOLUCIÓN DEL SUBDIRECTOR PROVINCIAL DE TRABAJO DE TERUEL POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN DEL I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CIUDAD DEL MOTOR DE ARAGÓN S.A. (MOTORLAND) EN EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS Y PLANES DE IGUALDAD Y SU PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL

VISTO el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del personal de la empresa CIUDAD DEL MOTOR DE ARAGÓN S.A. (MOTORLAND), celebrada el día 12 de enero de 2023, por la que se acuerda la aprobación y firma del I Convenio Colectivo de la empresa Ciudad del Motor de Aragón S.A. (Motorland), para el año 2023; y tras requerimiento de esta Subdirección Provincial, texto subsanado y comunicado el 17/05/2023, de una parte por representantes de la empresa y de otra por la representación legal de las personas trabajadoras, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y el artículo 5.2, de 21 de septiembre, del Decreto 171/2010 del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón.

El Subdirector Provincial de Trabajo,  
ACUERDA

Primero. - Ordenar la inscripción del referido I Convenio Colectivo del personal de la empresa CIUDAD DEL MOTOR DE ARAGÓN S.A. (MOTORLAND) en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Aragón, con notificación a las partes firmantes del mismo.

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

Firmado electrónicamente

Subdirector Provincial de Trabajo, MOISÉS ALCALÁ GAGO.

I CONVENIO COLECTIVO DE CIUDAD DEL MOTOR DE ARAGÓN, S.A. (MotorLand).

Art. 1. Ámbito funcional y personal.

Las partes negociadoras del presente convenio, legitimadas a tenor de lo establecido en el artículo 85.3 a) del Estatuto de los Trabajadores son:

El Director Gerente de la sociedad pública "Ciudad del Motor de Aragón, S.A." en nombre de la empresa y la representación legal de los trabajadores ostentada por las organizaciones sindicales CCOO y UGT

El presente convenio colectivo es de aplicación y regula las condiciones de trabajo de los empleados y empleadas de la empresa Ciudad del Motor de Aragón, S.A. (en adelante MotorLand), bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas por la legislación vigente, con excepción del personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1 a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En razón de la legitimación negociadora que ostentan las partes firmantes, el presente convenio se suscribe al amparo de lo dispuesto en el Título III del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, estando dotado de eficacia general y siendo de aplicación directa y preferente respecto de cualquier otro convenio colectivo, acuerdo o pacto.

Para todo aquello no regulado expresamente en el presente convenio, se estará a lo previsto en el Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios (en adelante convenio de referencia) y, en su defecto, a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en las otras disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

Art. 2 Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio colectivo será de 1 año, iniciando su vigencia el día 1 de enero de 2023 y finalizándola el 31 de diciembre de 2023. Quedará prorrogado automáticamente por períodos sucesivos de 1 año siempre que no se denuncie por ninguna de las partes con una antelación mínima de 3 meses con respecto a la fecha de expiración del mismo o cualesquiera de sus prórrogas.

Para que la denuncia tenga efecto habrá de hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, procediendo al registro de la misma ante la Autoridad Laboral competente. El plazo para la constitución de la Comisión Negociadora será de 1 mes desde la fecha de denuncia del presente convenio.

Durante la negociación del nuevo convenio se mantendrá la vigencia del texto denunciado hasta un máximo de 12 meses desde la efectividad de la denuncia.

### Art. 3 Compensación y absorción.

La entrada en vigor de este convenio supone que las condiciones laborales anteriores se sustituyen por las que se establecen en el mismo, por estimar que en su conjunto y globalmente consideradas son más beneficiosas para los/las trabajadores/as, absorbiendo y compensando a todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de su existencia.

Como situaciones especiales se citan los siguientes:

1. Se respetarán mediante un complemento "ad personam" las condiciones salariales más ventajosas acreditadas a las personas empleadas que estuvieran en activo a la firma del presente convenio, y en particular las de aquellas personas empleadas que hasta ahora estaban afectadas por el Convenio de Oficinas y Despachos de Teruel y por el Convenio de Personal Laboral de la DGA.

2. En el caso de trabajadores/as que por la aplicación de las obligaciones de la Ley 1/2017 se evidenciase que tienen una retribución superior a la cuantía máxima establecida en la Ley Anual de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el intervalo de niveles de cada grupo profesional correspondiente al personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, será de aplicación este límite salarial, aun cuando fuera inferior al de la tabla que aparece en el Anexo I al presente texto.

3. Si igualmente en cumplimiento de las obligaciones de la Ley 1/2017 existieran trabajadores/as que tuvieran asignado un Complemento Personal Transitorio (CPT) por haberse reducido el cómputo anual de sus retribuciones, éste será absorbible de conformidad con lo dispuesto a la correspondiente Ley Anual de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón.

### Art. 4 Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio son un todo orgánico e indivisible. En el supuesto en que algún artículo del presente convenio sea declarado nulo por resolución judicial, extrajudicial o administrativa quedará inaplicable, con independencia de la aplicación del resto del convenio hasta que las partes firmantes del mismo le den contenido conforme a la legalidad.

Las partes firmantes de este convenio acuerdan someterse con carácter vinculante a la mediación y/o arbitraje del SAMA cuando hayan transcurrido 2 meses desde la fecha en que fue notificada la resolución que invalide alguno de los pactos del convenio y no hubieran alcanzado un acuerdo sobre el nuevo contenido.

### Art. 5 Comisión mixta paritaria.

Quedará regulada por lo establecido en el Convenio de referencia, excepto en cuanto al número de integrantes, que será de un total de 6 (3 designados por el Comité de Empresa y 3 por la empresa).

### Art. 6 Jornada de trabajo, permisos y vacaciones.

Se regulará conforme a lo establecido en el convenio de referencia, con las siguientes excepciones:

1. Se introduce jornada flexible para el personal cuya actividad no dependa de la actividad de pista, según se describe en el Anexo II.

2. Distribución irregular de la jornada. La semana previa y la propia semana en la que se celebren eventos cada jefe de área negociará con sus trabajadores/as los horarios para esas semanas ya que, por su naturaleza, requieren atenciones especiales para cubrir las necesidades propias del evento.

3. Descanso semanal: los/las trabajadores/as tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de 2 días consecutivos posteriores al evento.

Cuando se trabaje en fin de semana, el/la trabajador/a comunicará a su superior inmediato los días a librar por el fin de semana trabajado.

4. Prolongación de la jornada. Las horas de exceso que se hayan realizado por razones organizativas y se quieran compensar en tiempo de descanso, se hará en el tiempo equivalente siempre que las necesidades lo permitan, de modo que al finalizar el año se haya completado la jornada anual.

5. Trabajo a turnos: la empresa podrá establecer con carácter temporal turnos rotativos de mañana, tarde y/o noche, incluidos domingos o festivos, cuando así lo requieran las necesidades del servicio en función de los requerimientos de los clientes y el calendario de eventos de la empresa. Se informará, en estos casos, al Comité de Empresa y a la persona trabajadora afectada con un mínimo de 10 días de antelación. El trabajo a turnos tendrá un límite de 14 días consecutivos y también un total de 40 días al año.

6. Horas extra: podrán abonarse siempre que no superen 80 horas anuales, no computándose como tales las horas compensadas como descansos. Las realizadas los días que no sean domingo o festivo oficial se computarán a razón de 1,5 horas de descanso por cada hora de trabajo y las que se realicen en domingo o en festivo oficial se compensarán a razón de 1,75 horas de descanso por cada hora de trabajo.

7. Nocturnidad: se considera trabajo nocturno el que se realice entre las 22:00 y las 6:00.

Las horas de trabajo nocturno se abonarán al trabajador/a en cuantía en valor equivalente al 15% de la hora ordinaria por cada hora trabajada de noche.

8. Vacaciones: Las personas empleadas tendrán derecho a 23 días laborables de vacaciones al año. Al personal que ingrese o cese en el transcurso del año se le computará de forma proporcional al tiempo trabajado.

9. La regulación de los permisos retribuidos será la prevista en el convenio de referencia, excepto en lo referente al número de kilómetros desde el lugar de residencia, que se toman como límite en determinados supuestos para cuantificar los días de permiso, y que en lugar de 150 kilómetros pasarán a ser 100 kilómetros.

#### Art. 7 Licencias sin retribución

El personal de plantilla fijo, con al menos un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una licencia sin salario de una duración mínima de un mes y máxima de un año, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

La solicitud de la licencia deberá formalizarse con una antelación mínima de 30 días a la fecha de inicio de su disfrute. La licencia podrá prorrogarse una sola vez, con un preaviso de 15 días como mínimo antes de la fecha de finalización.

• Esta licencia no se concederá para trabajar o colaborar con empresas cuyo ámbito funcional se encuentre recogido en el artículo 1 del presente convenio, dando lugar, en caso de incumplimiento, a una falta muy grave con posibilidad de extinción de la relación laboral como despido procedente.

No podrá solicitarse una nueva licencia hasta trascurrido un año desde la incorporación al trabajo de la última disfrutada.

Esta licencia no se concederá para trabajar o colaborar en circuitos del ámbito público o privado, dando lugar, en caso de incumplimiento, a una falta muy grave con posibilidad de extinción de la relación laboral como despido procedente.

#### Art. 8 Régimen económico

Serán de aplicación todos los pluses salariales y otros conceptos extrasalariales tales como dietas y kilometraje tal y como estén regulados en el convenio de referencia, y en sus mismos importes, con excepción del salario base y pagas extraordinarias, cuyo importe total anualizado a partir de

1 de enero de 2023 será el que aparece en la tabla del Anexo I.

Otras singularidades con respecto al convenio de referencia son las siguientes:

- A partir del 1 de enero de 2023 se aplicará el porcentaje de incremento salarial que apruebe el Gobierno de Aragón para los empleados del sector público, teniendo en consideración, en cualquier caso, lo explicitado en los dos puntos siguientes.

- A aquellos/as trabajadores/as que como consecuencia del cumplimiento de las obligaciones derivadas de la Ley 1/2017 les resulta de aplicación el establecimiento de un CPT, éste lo es en los mismos términos y a todos los efectos, en especial en el carácter absorbible del complemento, de conformidad con lo dispuesto en la correspondiente Ley Anual de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón.

• En caso de trabajadores/as que anualmente tengan un salario superior al de la tabla para 2023 incorporada en el Anexo I y que no se vean afectados por los límites descritos en los puntos 2 y 3 del Art. 3 Compensación y absorción de este convenio, tendrán en 2023 el incremento salarial que apruebe el Gobierno de Aragón para los empleados/as del sector público.

#### • ANEXO I

#### TABLA SALARIAL

GRUPO	PUESTOS DE TRABAJO (1) (2)	SALARIO
PROFESIONAL		ANUAL (3)
A1	RESPONSABLE AREA. INFRAESTRUCTURA DE EVENTOS	38.966,36
	RESPONSABLE DEPARTAMENTO DEPORTIVO	
	RESPONSABLE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y RRHH	
	RESPONSABLE AREA. COMERCIAL Y CLIENTES	
	RESPONSABLE DEPARTAMENTO. JURIDICO Y CONTRATACION	
	RESPONSABLE DEPARTAMENTO. DESARROLLO NEGOCIO Y PROYECTOS	
	RESPONSABLE DEPARTAMENTO. MANTENIMIENTO	
A2	TÉCNICO. COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD	30.939,52
	TÉCNICO. ADMINISTRACIÓN CONTABILIDAD Y PRESUPUESTOS	
	TÉCNICO COORDINACION PROYECTOS	
	TÉCNICO RRHH	
	TÉCNICO. MARKETING Y PROTOCOLO	

C1	ENCARGADO. MANTENIMIENTO ELECTRICO	23.225,00
	TÉCNICO DEPORTIVO Y REGLAMENTOS OFICIALES	
	ENCARGADO. MATERIAL DEPORTIVO	
	ENCARGADO. MANTENIMIENTO OBRA CIVIL	
	ENCARGADO. PERSONAL OFICIALES	
	ENCARGADO. ADJUNTO DIRECTOR DE CARRERA Y OFICIAL CCTV	
	COMERCIAL. EXPLOTACION CIRCUITO VELOCIDAD	
	ADMINISTRATIVO. COMERCIAL Y TICKETING	
	ADMINISTRATIVO GESTIÓN Y CONTROL COMERCIAL	
	ENCARGADO CIRCUITO VELOCIDAD	
	ENCARGADO. MANTENIMIENTO TELECOMUNICACIONES	
	ASISTENTE DIRECCIÓN	
	C2	

(1) La clasificación profesional recogida en la Tabla Salarial sustituye a la regulada en el convenio de referencia, concretamente en el artículo 40 de la versión vigente a la fecha de la firma del presente convenio.

(2) Los puestos de trabajo detallados corresponden a los previstos en la relación de puestos de trabajo (RPT) vigente a la fecha de la firma del presente convenio, y han sido clasificados conforme a los requisitos académicos exigidos para su desempeño en la misma RPT; en caso de crearse nuevos puestos, éstos serán clasificados conforme estén en la RPT autorizada en cada momento.

(3) Se reitera en este apartado que los trabajadores que anualmente tengan un salario superior al

indicado y que no se vean afectados por los límites descritos en los puntos 2 y 3 del Art. 3

Compensación y absorción de este convenio, mantendrán "ad personam" la diferencia salarial como condición más beneficiosa.

## ANEXO II

### HORARIO DE TRABAJO

Horario de entrada: desde las 7:00

Horario de salida: hasta las 18:00

Horario de permanencia obligatoria: de 9:00 a 14:00\*

El personal podrá distribuir su jornada ciñéndose a estos parámetros, debiendo permanecer en las instalaciones las horas centrales indicadas (de 9:00 a 14:00 en su puesto de trabajo).

Se contempla la jornada continua.

Los viernes la jornada será de 7 horas en lugar de 8 horas.

Durante las semanas de eventos internacionales, y cuando la necesidad se funde en motivos objetivos asociados a las funciones del trabajador para el evento, la distribución de la jornada de trabajo irá directamente relacionada a conseguir el óptimo desarrollo del evento, quedando estos parámetros horarios como una referencia.

\* Excepto personal con reducción de jornada en las condiciones previstas por ley.

Núm. 2023-1963

## DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA, COMPETITIVIDAD Y DESARROLLO EMPRESARIAL

Resolución del Servicio Provincial de Industria, Competitividad y Desarrollo Empresarial de Teruel por la que se concede Autorización Administrativa Previa y de Construcción de la instalación: Reforma de Línea Aérea Media Tensión 10 kV "Parque\_Ren\_2" tramo entre apoyos nº 113 al 135 en Puigmoreno T.M. de Alcañiz (Teruel) (Expediente TE-AT0023/20)

Visto el informe de la Sección de Energía de fecha 9 de mayo de 2023 en el que se acredita el cumplimiento de los trámites reglamentarios establecidos en el R.D. 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instala-