
DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN

Núm. 2025-0796

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO
Subdirección Provincial de Trabajo de Teruel

RESOLUCIÓN DEL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ROCHLING AUTOMOTIVE TERUEL SL, 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 de la empresa Rochling Automotive Teruel SL, celebrada el día 30/010/2025, por la que se acuerda la aprobación y firma del Convenio Colectivo de esta empresa (Código de Convenio 44100261012025).

El texto ha sido acordado de una parte por representantes de la empresa y de otra por la representación legal de las personas trabajadoras.

Por todo ello y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y el artículo 5.2, de 21 de septiembre, del Decreto 171/2010 del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón,

El Director General de Trabajo,
ACUERDA

Primero.- Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Rochling Automotive Teruel SL, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad 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.

Documento firmado electrónicamente, 7 de marzo de 2025.-

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

Subdirector Provincial de Trabajo, MOISÉS ALCALÁ GAGO.

CONVENIO DE LA EMPRESA RÖCHLING AUTOMOTIVE TERUEL SL.

PREÁMBUELO

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 ÁMBITO FUNCIONAL.

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

2º ÁMBITO TEMPORAL.

La vigencia del presente convenio se extenderá desde el día 01 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2026.

Los efectos económicos que se derivan del mismo se aplicarán desde 1 de enero de 2025.

El presente convenio quedará denunciado automáticamente el 30 de octubre de 2026, 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 INAPLICACIÓN.

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 personas trabajadoras 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 personas trabajadoras para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al SAMA).

4º COMISIÓN 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 GARANTÍAS 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 la empresa 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 VINCULACIÓN 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 1.736 horas año a partir del 1 de enero de 2.025 y 1.728 horas a partir del 1 de enero de 2.026, distribuidas de lunes a domin-

go. 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 2025	SALARIO 2026
1	24.378,17	25.109,52
2	25.126,74	25.880,54
3	26.589,84	27.387,54
4	28.407,40	29.259,62
5	33.516,30	34.521,79
6	38.990,01	40.159,71
7	46.532,65	47.928,63

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 las personas trabajadoras, el calendario de trabajo. En caso de desacuerdo en la elaboración del mismo, 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, disfrutará 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.

Para ajustar la reducción de jornada pactada en la vigencia del convenio, se fijará en el calendario laboral para el año 2.025, 1 día que será elegido por la empresa. En el año 2.026, serán 2 días, uno de ellos ya reconocido en el 2.025 y otro de ajuste en el año 2026. Los días serán elegidos 1 por la empresa y otro por las personas trabajadoras dentro de la negociación del calendario laboral con las excepciones que pudieran pactarse para los departamentos de logística y mantenimiento, siempre que fuera necesario.

Durante la vigencia del convenio, las personas trabajadoras tendrán derecho a 5 días de libre disposición, lo que significa que habrá en el calendario cinco días más laborables y cada persona trabajadora podrá elegir cinco días para disfrutarlos. Cada persona trabajadora a final del año habrá trabajado 1.736 horas para el año 2.025 y 1.728 horas para el año 2.026.

Estos días no podrán ser disfrutados en la misma fecha por más del 25 por ciento de cada turno o grupo de trabajo, concediéndose por orden de solicitud. Dicha solicitud deberá realizarse con una antelación mínima de quince días.

La aceptación o denegación de las solicitudes se comunicarán a la persona solicitante en un plazo de 5 días laborables, entendiéndose que pasado este plazo sin contestación la solicitud está concedida.

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 a la persona trabajadora a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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 32 horas al año por cada persona trabajadora, 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 las personas afectadas 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 32.

El disfrute compensatorio de las horas de disponibilidad se llevará a cabo de conformidad con las instrucciones que al respecto reciba la persona trabajadora, 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 disfrutara 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 15,26 euros en 2025 y 16,02 euros en 2026.

Dicho plus se percibirá por día efectivamente trabajado de noche. Si por alguna causa la persona trabajadora tuviera que abandonar la empresa percibirá la parte proporcional al tiempo trabajado, salvo que haya trabajado más del 50 por cien de su jornada que percibirá el plus como si hubiera trabajado toda la jornada.

A partir del 1 de enero de 2.025, las personas trabajadoras mayores de 55 años podrán solicitar no trabajar de noche por periodos anuales siempre y cuando se cumplan las condiciones siguientes:

Que haya personas voluntarias en el mismo puesto equivalente, dispuestas a cambiar los turnos a las personas mayores de 55 años, por lo que la empresa no se opondrá a dicha solicitud.

En el caso de no haber suficientes personas voluntarias se dará prioridad a las personas mayores de 55 años por fecha de nacimiento hasta la finalización de las personas voluntarias.

En ningún caso se considerará cambio del sistema de 3 turnos rotativos semanales, ni derecho adquirido los precedentes cambios de turno anuales.

Cada año se recabarán las peticiones y las personas voluntarias en el mes de septiembre para la organización del siguiente año.

14º PLUS DE TURNICIDAD.

Por trabajo a turnos diferente del fuego continuo se cobrará un plus de 1.61 €/día en 2025 y 1,69 €/día en 2026.

15º PLUS DE DOMINGOS Y FESTIVOS.

El plus de domingos y festivos será de 39.51 euros para el año 2.025 y 40.70 euros para el año 2.026. Este plus no se cobrará si el período trabajado es por turnicidad en las personas trabajadoras 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 22,55 euros por día para el año 2.025 y 23,23 euros por día para el año 2.026, a la que se tendrá que añadir una compensación económica fija por asistencia de 9,02 euros para el año 2.025 y 9,29 euros para el año 2.026, más las horas extraordinarias trabajadas.

18º.- PLUS COMPENSACIÓN VIAJES.

Cuando el personal de la empresa tenga que realizar un desplazamiento por motivos de trabajo, percibirá, además de su salario ordinario, el 100 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.

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	EQUIVALENCIA CONVENIO GRAL.
1	Ayudante de 2ª	1
2	Ayudante de 1ª	1
3	Operario/a Carretillero/a Inspector/a calidad 3ª Técnico/a mantenimiento 3ª	2
4	Administrativo/a logística Administrativo/a producción Administrativo/a contabilidad Técnico/a de calidad y MMAA 2ª Recepción/expedición de materiales Coordinador/a-Auxiliar de Producción Asistente dirección Técnico/a mantenimiento 2ª	3
5	Coordinador/a de turno almacén Técnico/a de calidad y MMAA 1ª Contable Jefe/a de turno producción 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.

-TÉCNICO/A DE MANTENIMIENTO.

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

Categoría 4

-RECEPCIÓN / EXPEDICIÓN DE MATERIALES.

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

-COORDINADOR/A AUXILIAR DE PRODUCCIÓN

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 LOGÍSTICA

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 PRODUCCIÓN.

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.

-TÉCNICO/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 DIRECCIÓN

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

-TÉCNICO/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.

-TÉCNICO/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 PRODUCCIÓN

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 ALMACÉN.

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 ("good 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

-DIRECCIÓN 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).

20º.- SALARIOS.

CATEGORÍA	EQUIVALENCIA CONVENIO GRAL.	SALARIO 2025 Aplicado incremento 3%
1	1	19.411,73
2	1	20.407,20
3	2	22.398,15
4	3	24.015,80
5	4	30.486,37
6	6	34.343,84
7	7	41.214,51

CATEGORÍA	EQUIVALENCIA CONVENIO GRAL.	SALARIO 2026 Aplicado incremento 3%
1	1	19.994,08
2	1	21.019,42
3	2	23.070,09
4	3	24.736,27
5	4	31.400,96
6	6	35.374,16
7	7	42.450,94

21º.- INCREMENTO DE RETRIBUCIONES.

La subida para el año 2.025 es de un 3 por cien sobre los salarios del año 2.024, una vez revisada la cláusula de revisión pactada en el anterior convenio, resultando la tabla del artículo anterior para cada categoría. El incre-

mento para el año 2.026, será del 3 por cien sobre los salarios del año 2.025, resultando la tabla del artículo 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 de la persona trabajadora disminuya, desapareciendo los conceptos que no aparezcan en el presente convenio.

22º.- GARANTÍA SALARIAL.

Cláusula de garantía salarial anual al IPC real de cada uno de los años, con un tope el 1 por cien para el año 2.025 y del 2% por cien para el año 2.026.

En el caso de que opere la cláusula de garantía tendrá efectos a partir del 1 de enero del año siguiente, sin efectos retroactivos.

La misma cláusula se aplicará a los pluses de turnicidad y festivos, así como a las dietas.

23º.- USO DEL VEHÍCULO 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.

Artículo 24.- LICENCIAS Y PERMISOS.

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

1. Matrimonio de la persona trabajadora o pareja de hecho, inscrita en el correspondiente registro: diecisiete días naturales. Este permiso solo podrá ser disfrutado por uno de los dos motivos con el mismo cónyuge.

2. Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del conyugue, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores, que, conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera cuidado efectivo de aquella, 5 días, haya o no necesidad del desplazamiento.

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

3. Fallecimiento de cónyuge, padres-madres e hijos. 3 días laborables Por fallecimiento de hermanos/as, nietos/as y abuelos/as, 2 días laborables. 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. Los citados permisos se disfrutarán a partir del primer día laborable del hecho causante de forma continuada.

4. Matrimonio de hijos/as, hermanos/as y padres-madres: un día laborable, siempre que el hecho causante se produzca en día laborable.

5. Traslado de domicilio: un día laborable

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 de la persona trabajadora, 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 las personas trabajadoras, 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 las personas 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, inscrita en el correspondiente registro.

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 de la persona trabajadora, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso y siempre que persista la situación que da origen al permiso.

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, la persona trabajadora 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.

Los trabajadores, hombres y mujeres, tienen derecho a la reducción de su jornada laboral para el cuidado de un hijo menor de 12 años, con una disminución proporcional del salario, comprometiéndose la empresa a que en el próximo Convenio se amplíe hasta los hijos menores de 14 años.

25º.- RÉGIMEN 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 una persona trabajadora 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 otra persona trabajadora, fichando, contestando o firmando por ella.
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 la persona trabajadora, 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. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. 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.

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

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

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

9. 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.

10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

12. 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.

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

14. 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.

15. 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.

16. 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.

17. 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.

18. 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.

19. 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 a la persona trabajadora y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído la persona trabajadora afectada de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

1. La dirección de la empresa notificará a la persona trabajadora afectada 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 la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora 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 del artículo 25 en que queda tipificada, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de ésta última. De no constatarse la existencia de conducta sancionable se notificará igualmente por escrito a la persona trabajadora el archivo del expediente.

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

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de las personas 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 convenio general.

c) 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.- PRESTACIÓN 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 a la persona trabajadora 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: 32.000 euros
- Incapacidad Permanente o Absoluta: 16.000 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 las personas trabajadoras afectadas, 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 las personas 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 MÉDICOS.

El personal tendrá derecho a una revisión médica anual voluntaria, salvo para todos aquellos trabajadores que por su trabajo sea obligatoria cuando así este establecido por disposición legal aplicable para determinados riesgos o actividades de especial peligrosidad. La revisión será gratuita y se realizará 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.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Núm. 2025-0872

EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE TERUEL

EXTRACTO del Decreto de Presidencia nº 2025-1.166 de 11 de marzo de 2025 por el que se convocan subvenciones de Plan de Cooperación económica de la Diputación Provincial de Teruel y las entidades locales. Plan de Empleo 2025; BDNS(Identif.): 820081.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/820081>)

Primero. — Beneficiarios.