

**SECCIÓN III  
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO****Departamento de Trabajo y Empleo**

**Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de la empresa Protec Arisawa, S.A. (código de convenio 48100352012012).**

*Antecedentes*

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 2 de abril de 2024 por la dirección y el comité de empresa.

*Fundamentos de derecho*

*Primero:* La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g) del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos y planes de igualdad.

*Segundo:* El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

**RESUELVO:**

*Primero:* Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

*Segundo:* Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 6 de mayo de 2024.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO 2023-2025****1. Ámbito de aplicación****1.1. Ámbito Personal**

El presente Convenio afecta a todas las personas trabajadoras que tengan un contrato en vigor con la empresa quedando expresamente excluidos del ámbito de su aplicación el personal fuera de Convenio (F.C.s.) que están referenciados en el organigrama de la empresa como anexo I, y aquellos que pudieran incorporarse y que ostenten las categorías propias de personal fuera de Convenio (responsabilidad de mando, jefatura de departamento, y de ámbito comercial).

Anexo I (Organigrama).

**1.2. Ámbito temporal**

La vigencia del presente Convenio será desde el 1 de enero del 2023 al 31 de diciembre del 2025. El convenio colectivo finalizada su vigencia pactada mantendrá su ultraactividad, esto es, la aplicación de lo acordado hasta que sea sustituido por la renovación del mismo.

El Convenio se considerará automáticamente denunciado a la fecha de caducidad, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones de un nuevo Convenio en el mes de noviembre del año 2025, quedando constituida la mesa negociadora en dicha fecha.

**2. Organización del trabajo****2.1. Nuevas Tecnologías**

Cuando se introduzcan nuevas tecnologías, que puedan suponer para las personas trabajadoras modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un periodo de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de las personas trabajadoras en el plazo de un mes para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo. Así mismo, se deberá facilitar a las personas trabajadoras afectadas la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

**2.2. Comité de Valoración de Puestos de trabajo**

El Comité de Valoración, estará compuesto por 4 miembros del Comité de Empresa y por 4 miembros designados por la Dirección.

El Comité de Valoración podrá ser asistido por asesores externos, que serán designados por los miembros del Comité.

Las funciones de este Comité de Valoración serán: La valoración de los nuevos puestos de trabajo, la especificación y detalle de funciones a desempeñar en el puesto, la modificación de los antiguos, si hubiese lugar, y la confección de normas para la valoración de los puestos.

**2.2. bis. Clasificación Profesional**

El Comité de Clasificación Profesional, estará compuesto por 4 miembros del Comité de Empresa y por 4 miembros designados por la Dirección.

El Comité de Clasificación Profesional podrá ser asistido por asesores externos, que serán designados por los miembros del Comité.

Las funciones de este Comité de Clasificación Profesional serán: Establecer la capacitación del personal, sus conocimientos y habilidades profesionales, a fin de otorgarles la categoría adecuada a las mismas.

Será función de este comité confeccionar las normas para la promoción y ascensos, que serán conocidos por todas las personas trabajadoras



El personal afectado por el presente convenio, en caso de discrepancia con la resolución del Comité de Clasificación Profesional, recurrirá a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo previo a la vía jurisdiccional ordinaria.

En los nuevos puestos de trabajo que surjan, tendrán preferencia de acceso a los mismos, las personas trabajadoras de la plantilla que tengan el perfil profesional demandado para dicho puesto y sea solicitado por ellos. De ellos tendrá conocimiento el Comité de Clasificación.

El Comité de Clasificación Profesional establecerá para todos los puestos de trabajo el periodo de aprendizaje para acceder definitivamente a la titularidad de la clasificación profesional, estableciéndose a tal efecto un período máximo de 6 meses, pudiendo ser este menor de acuerdo con lo que en dicho Comité se establezca.

Los periodos de suspensión del contrato interrumpirán el cómputo del período de aprendizaje.

En este sentido, el comité de Clasificación Profesional se reunirá dos veces al año según su propio calendario. El ascenso o reconocimiento de la nueva categoría se aplicará de manera automática, incluido el abono salarial correspondiente con carácter retroactivo, una vez cumplido el período de aprendizaje establecido.

Los periodos trabajados en el puesto de trabajo con contratos de duración determinada, servirán para el cómputo del período de aprendizaje, salvo que se haya modificado el proceso productivo del puesto de trabajo o categoría a ocupar.

En los casos de necesidad organizativa, la persona trabajadora podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría reintegrándose la persona trabajadora a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio. El salario de la nueva categoría ocupada se percibirá por todo el tiempo completo siempre que se produzcan estos cambios de puesto a superior categoría.

Cuando la empresa por necesidades perentorias o imprevisibles deba destinar a una persona trabajadora a realizar trabajos de calificación inferior a la que tenga reconocida, la persona trabajadora seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que por su calificación le correspondan.

Todo ello sin menoscabo de las atribuciones que en materia organizativa se concede a la Dirección de la empresa. Se entiende por perfil profesional «el conjunto de conocimientos técnicos y habilidades manuales necesarias para desarrollar eficazmente un puesto de trabajo».

2.3. La Dirección de la empresa se reunirá cada dos meses con el Comité de Empresa para dar información general sobre la marcha de la misma.

La Dirección de la empresa se reunirá puntualmente con el Comité de Empresa para informarles de las nuevas contrataciones y de los movimientos funcionales significativos, previamente a la toma de la decisión final, independientemente de los derechos y facultades concedidos a los Comités de Empresa en el artículo 71 del Convenio de Químicas.

2.4. Las horas sindicales retribuidas de los distintos miembros del Comité de Empresa podrán ser acumuladas, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo anual que determina la Ley.

El tiempo empleado por los representantes de los trabajadores en la negociación del Convenio Colectivo y en los trabajos preparatorios del mismo no consumen el crédito de horas concedidas para las funciones de representación.

### **3. Política salarial**

#### **3.1. Tablas salariales**

Resultarán de aplicación para todas las personas trabajadoras de la plantilla las tablas salariales que se recogen en el anexo II del presente convenio.

Año 2023: Las tablas salariales de 2023 se incrementarán un 3,6%.

Año 2024: Las tablas salariales de 2024 se incrementarán en un 3%.



Año 2025: Las tablas salariales de 2025 se incrementarán en un 2,5%.

Si a la finalización de cada año de vigencia del convenio el IPC de la Comunidad Autónoma Vasca resultase superior a los incrementos pactados para los años 2024 y 2025, se adecuarán las tablas salariales y se abonarán las diferencias económicas si proceden con efectos del 1 de enero del año correspondiente.

Durante la vigencia del presente convenio las 2 pagas extraordinarias (julio y navidad) se prorratearán en 12 mensualidades.

La entrada en vigor de dichas tablas salariales se producirá desde el día siguiente de la publicación del presente convenio.

### 3.2. *Antigüedad*

- Primer trienio: 5% del Salario Base.
- Segundo trienio: 10% del Salario Base.
- Primer quinquenio: 20% del Salario Base.
- Segundo quinquenio: 30% del Salario Base.
- Tercer quinquenio: 40% del Salario Base.
- Cuarto quinquenio: 50% del Salario Base.
- Quinto quinquenio: 60% del Salario Base.

Los salarios mínimos anuales para cada escalón serán los establecidos en la tabla del anexo II.

### 3.3. *Corrección del absentismo*

Ambas partes se comprometen a hacer todo lo posible para reducir el absentismo, debido, tanto a causas relacionadas con el ambiente de trabajo, como a circunstancias personales de las personas trabajadoras

La Dirección facilitará al Comité de Empresa las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, etc.

### 3.4. *Premios de asistencia*

Quedan establecidos los siguientes premios de asistencia:

El premio de asistencia se percibirá en la forma y cuantía mensual que se establece en el anexo III.

Los importes recogidos en dicho anexo III se aplicarán desde el día siguiente a la firma del presente convenio.

### 3.5. *Bolsa de Navidad*

En diciembre de cada año de vigencia del presente convenio, se entregará a todo el personal con contrato de trabajo vigente en dicho mes, una cesta que se elegirá de acuerdo con el Comité de Empresa y que tendrá un valor aproximado de 70 euros.

## 4. **Jornada de trabajo, calendario, horario, horas extras y vacaciones**

### 4.1. *Jornada de trabajo y calendario*

En el año 2.024, las personas trabajadoras tendrán una jornada laboral anual de 218 jornadas y un día de libre disposición.

En el año 2025, las personas trabajadoras tendrán una jornada laboral anual de 218 jornadas y dos días de libre disposición.

El disfrute de los días de libre disposición se realizará de conformidad a lo establecido en la normativa interna de la empresa.

Asimismo, siempre y cuando la jornada anual no sea inferior a 218 jornadas, los trabajadores tendrán derecho a dos días de libre disposición



Las personas trabajadoras, con la excepción del personal de Oficina, trabajarán a jornada continuada, 2 turnos y 3 turnos.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

La regulación que sobre la jornada se recoge en el Convenio hace innecesario fijar porcentajes para su distribución irregular. En consecuencia, lo acordado constituye el pacto en contrario exigido por el artículo 34.2 del ET que deja sin efecto la aplicación del 10% que de forma supletoria se establece en dicho precepto legal.

#### 4.2. *Horas extras*

La Dirección y el Comité de Empresa deciden adherirse al Acuerdo sobre el empleo firmado el 15 de enero de 1.999 por CONFEBASK y los Sindicatos ELA, LAB, CCOO y UGT sobre horas extraordinarias.

Las horas trabajadas fuera de la jornada ordinaria promovidas por la Dirección de la empresa, si se compensará por tiempo de descanso, se aplicará el siguiente criterio:

Exceso de horas trabajadas en sábados, Domingos y Festivos: Se compensará por tiempo de descanso en relación «una por dos» (Por cada hora trabajada en Sábado, Domingo y Festivos, se disfrutarán dos horas en días laborables).

El momento de disfrute como hasta ahora, se establecerá a conveniencia de las partes.

Si se abonan las horas extraordinarias, se aplicará:

Anexo II.— Tablas salariales.

La Dirección dará cuenta al Comité de Empresa de las horas extraordinarias realizadas y previstas realizar.

#### 4.3. *Vacaciones*

El régimen de vacaciones anuales retribuidas será de veintidós días laborables, para todas las personas trabajadoras.

Las vacaciones se retribuirán conforme al promedio obtenido por la persona trabajadora, por todos los conceptos, en jornada normal en los tres meses anteriores a la fecha de iniciación de las mismas.

#### 4.4. *Incidencia de la I.T. en las vacaciones*

Si la persona trabajadora cae enferma antes de comenzar el período de vacaciones o durante el período de vacaciones, tendrá derecho a disfrutar de las mismas en otro período, aunque haya concluido el año natural a que correspondían y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El periodo de descanso pos-natal, será en todo caso obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el periodo no disfrutado antes del parto.

Si coincidiese el descanso maternal en periodo de vacaciones, éstas se disfrutarán al término del periodo pos-natal.

En protección a la maternidad, se tiene el derecho al cambio del puesto de trabajo.

### 5. **Desplazamiento, dietas y licencias**

La persona trabajadora desplazada fuera del centro de trabajo percibirá todos los gastos pagados por la empresa con inclusión de pernoctación, desayuno, comida y cena previa acreditación del gasto real mediante factura a nombre de la empresa.

Sin perjuicio de lo anterior la persona trabajadora desplazada en compensación a las horas de viaje y las molestias ocasionadas por el desplazamiento percibirá un Plus de Desplazamiento por día natural desplazado y por importe de 54 euros brutos con independencia de su categoría profesional.

Estas cuantías se percibirán en su 100% cuando el desplazamiento se realice fuera de la Union Europea.



Cuando el desplazamiento se realice fuera de la CA del País Vasco pero dentro de la Union Europea (excluidas colonias) se percibirá el 75% del Plus.

Cuando el desplazamiento se realice dentro de la CA del País Vasco se percibirá el 50% del Plus.

#### *Compensación en regiones áreas y ciudades no recomendadas*

El listado de países, regiones, áreas y ciudades no recomendadas será recogido de los publicados por el M.A.E (Ministerio de Asuntos Exteriores) en caso de viajar a estos países Protec Arisawa Europe, S.A., tomará todas las medidas de seguridad recomendadas Siempre se notificará al Comité de empresa y a los posibles afectados de las condiciones para el desplazamiento. El personal asignado será preferentemente voluntario. La empresa informará a al Comité de Empresa del contenido de las pólizas de seguro en la actualidad vigentes con el fin de conocer la cobertura en cuanto a contingencias protegidas y cuantía de las indemnizaciones.

5.1. Los viajes en vehículo propio, durante la vigencia del presente convenio, se pagarán a razón de 0,41 euros/km

#### 5.2. *Licencias*

La persona trabajadora, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y durante el tiempo que se indica en el Convenio de Químicas. En caso de que dicho tiempo sea insuficiente, se pondrá en conocimiento de la Empresa con la que se podrá pactar una solución conveniente para ambas partes.

Para evitar confusiones se adjunta en el anexo IV los grados de parentesco, asimilándose los conceptos de esposo/sa a los de compañero/ra.

#### 5.3. *Accidentes*

Las bajas por accidente laboral se retribuirán al 100% de todos los conceptos, incluyéndose la media de las horas extraordinarias trabajadas el año anterior.

#### 5.4. *Faltas justificadas*

Las faltas no incluidas en el punto 5.2 (DNI., exámenes, carné de conducir, citaciones oficiales, revisión ITV. acompañamiento de parientes al médico) deberán justificarse y se remunerarán con el 100% de todos los conceptos, excluido el tóxico.

El límite máximo de estas faltas será de veinticuatro horas al año.

#### 5.5. *Bajas por enfermedad*

La baja de enfermedad deberá ser extendida por el médico del seguro y obrará en poder de la Empresa al tercer día natural de haberse producido.

La persona trabajadora que se vea imposibilitado a acudir al trabajo, deberá notificar a la Empresa tal circunstancia, en el momento en que se produzca.

La empresa abonará el 100% del salario real por todos los conceptos salariales vigentes en cada momento (media de las horas extraordinarias trabajadas el año anterior) desde el primer día por causa de IT derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional, hospitalización e intervención quirúrgica.

La inasistencia al trabajo por motivos de enfermedad, que no dé lugar a la baja oficial (dos primeros días), se abonará al 85% del total, por todos los conceptos, siempre que se encuentre debidamente justificada.

Las bajas por enfermedad, debidamente justificadas, se remunerarán de la siguiente forma:

En cualquier caso, los 3 primeros días correrán a cargo de la empresa, el cuarto y siguientes el 85% del salario real vigente en cada momento y a partir del día 31 se abonará el 95% del salario real vigente.



La Dirección de la Empresa, durante la vigencia del presente Convenio, se compromete a no delegar el pago de prestaciones de IT por Enfermedad Común en la Mutua de Accidentes.

#### 5.6. *Faltas autorizadas*

Todas aquellas faltas que no se encuentren comprendidas en los apartados anteriores, serán por cuenta de la persona trabajadora.

#### 5.7. *Asistencia a consultorio médico*

Cuando por razón de enfermedad, la persona trabajadora precise asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, se concederá, sin pérdida de retribución alguna, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse con el volante visado por el facultativo.

### 6. Reconocimiento médico

El reconocimiento médico se efectuará una vez al año (en el mes de Octubre) de conformidad con los dispuesto en el artículo 22 de la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada puesto de trabajo.

Los resultados de este reconocimiento médico anual se entregarán directamente a cada persona reconocida, sin abrir los sobres en ningún caso y será La Fraternidad la que deberá informar puntualmente, de las anomalías o posibles enfermedades contagiosas que se detecten.

En caso de detectarse alguna enfermedad, se investigará la influencia de los materiales considerados como nocivos.

Asimismo, las nuevas personas trabajadoras que entren a la Empresa, realizarán un reconocimiento médico de conformidad con los dispuesto en el artículo 22 de la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

### 7. Compensación de dedicación especial

Durante la vigencia del presente convenio, toda persona que sea llamada fuera del horario de trabajo para realizar trabajos urgentes cobrará, además de horas extras, las siguientes cantidades:

- Antes de las 22 horas: 33,82 euros.
- Entre las 22 y las 6 horas: 38,22 euros.

Debiéndose, además abonársele el desplazamiento.

### 8. Trabajo a turnos

La Representación de las personas trabajadoras y la Empresa se comprometen a negociar otros horarios, no contemplados en el Convenio, cuando la Dirección acredite su necesidad.

Cuando se establezca el tercer relevo (noche) se implantará por un período mínimo de 3 semanas y siempre será múltiplo de 3, a fin de que los tres equipos pasen por los tres horarios establecidos. La forma de retribución será proporcional al tiempo realmente trabajado.

El plus de turno y nocturno, tiene como objeto, compensar a la persona trabajadora de cuantos inconvenientes se deriven de la prestación del trabajo en régimen de turnos.

El complemento por turnicidad es el recogido en el anexo II.

### 9. Seguridad e Higiene

El Comité de Seguridad y Salud estará formado por los miembros legalmente constituidos, tanto por parte de la Empresa como por parte de los Delegados de Prevención.



Se estará a lo establecido en el Convenio General de la Industria Química, y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de Noviembre).

#### **10. Jubilación**

La Dirección y el Comité de Empresa deciden adherirse al Acuerdo sobre el empleo firmado el 15 de enero de 1.999 por CONFEBASK y los Sindicatos ELA, LAB, CCOO y UGT sobre sustitución y renovación de plantillas.

Toda persona que haya permanecido en la empresa más de 15 años y acceda a la jubilación, tanto ordinaria como parcial o que por cualquier motivo causen baja en la empresa derivada de incapacidad Permanente recibirá un premio equivalente a 1,5 mensualidades brutas correspondientes al 100% de la jornada.

Las personas trabajadoras que, reuniendo los requisitos legales para la jubilación parcial, podrán acogerse a la misma viniendo la empresa obligada a aplicar lo dispuesto en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, para ello, las personas trabajadoras comunicarán la decisión a la empresa con 3 meses de antelación como mínimo.

#### **11. Premio por vinculación**

Durante la vigencia del presente convenio se otorgarán los siguientes premios por antigüedad en la Empresa:

- A los 25 años: 700 euros brutos.
- A los 35 años: 1000 euros brutos.

#### **12. Ropa de trabajo y gafas graduadas**

A todas las personas trabajadoras de Protec Arisawa Europe, S.A., se les proveerá con carácter anual de las siguientes prendas de trabajo:

Personal Obrero: 2 Pantalones, 2 Camisetas y 2 Sudaderas.

Respecto al Calzado de Seguridad se proveerá del necesario, debiéndose entregar el inservible para su renovación.

La Dirección asegurará la cobertura económica por rotura de las gafas graduadas cuando el hecho se produzca dentro de la jornada laboral.

#### **13. Situaciones especiales**

Las personas trabajadoras que cuenten con el derecho al descanso establecido para la lactancia de un hijo/a podrán acumular las dos medias horas en un solo período de una hora a disfrutar al inicio o final de la jornada.

Este derecho podrá ser sustituido por 15 días de licencia retribuida que deberá de ser disfrutado a continuación del período de descanso por maternidad.

#### **14. Igualdad y no discriminación**

Las personas trabajadoras no podrán ser discriminados/as por razón de género, ideología, religión, raza, afiliación política o sindical, antecedentes penales, etc. Se garantizará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna.

Tomando como base la diferente participación de las personas trabajadoras en la empresa, se considera necesario aplicar medidas que posibiliten garantizar una presencia y participación equilibrada e igualitaria para unas y otros. Para ello se creará una comisión específica, con representación sindical y empresarial, con el objeto de implementar planes para la igualdad de oportunidades para las personas trabajadoras, siempre sobre la base diagnóstico de la situación con el objetivo de concretar las medidas de actuación necesarias. Estas medidas, entre otras, se dirigirán a la política de contratación, promoción, salarios, permisos, jornadas, etc. Entre estas medidas se incluirán las de acción positiva.

Se delega en el Comité de Clasificación el seguimiento de las acciones encaminadas al cumplimiento de lo recogido en el presente artículo.

**15. Euskera**

La Dirección se compromete a realizar las acciones oportunas para equiparar el uso de las dos lenguas oficiales de la Comunidad Autónoma Vasca.

**16. Comisión paritaria**

La Comisión Paritaria, así mismo, acuerda mantener permanentemente abierta la negociación colectiva, para abordar con agilidad la problemática que genera las relaciones laborales. En este sentido se establecerá un calendario de reuniones periódicas donde se debatirán las propuestas de mejora de convenio presentadas por sus miembros.

Todas las dudas y diferencias que surjan en la interpretación y aplicación del presente Convenio serán sometidas con carácter previo obligatorio a la Comisión Paritaria Interpretativa del Convenio, que estará compuesta por los firmantes del Convenio Colectivo, siendo el domicilio, a efectos de citación y notificación el de la empresa, sita en: Aritz Bidea, 67, 48100-Mungia.

A las reuniones podrán asistir con voz pero sin voto los asesores que las partes estimen convenientes.

Los dictámenes de la Comisión Paritaria, fruto del acuerdo, serán vinculantes.

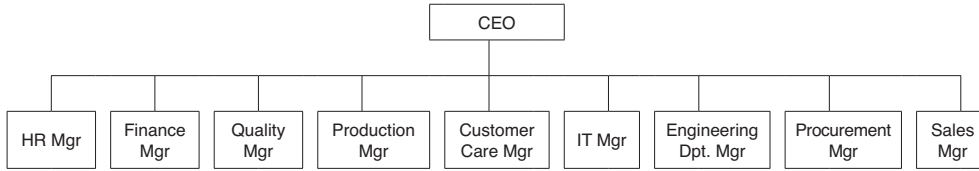
La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de las partes en un plazo máximo de 15 días desde la recepción de la convocatoria en la cual deberán constar los motivos para los que fue convocada. Ambas partes acuerdan la utilización del PRECO II para la resolución de los conflictos colectivos que se presenten.

De estos procedimientos quedan excluidos cualquier sistema de arbitraje con carácter obligatorio.

En lo no regulado en el presente Convenio, será de aplicación lo establecido en el Convenio General de la Industria Química vigente, así como los acuerdos que se alcancen durante su vigencia y demás normativa de aplicación.



ANEXO I  
ORGANIGRAMA





ANEXO II  
TABLAS SALARIALES 2023

Tablas Salariales para Trabajadores de Fábrica 2023									
Escalón	Salario Mensual				Total Anual (€)	Complementos Salariales			
	Salario Base (€)	Plus Convenio (€)	Tóxico (€)	Salario Mes (€)		Hora Extra (€)	Dos Turnos (€)	Noche (€)	Tres turnos (€)
Escalón 8	1.000,57	45,74	100,06	1.146,36	16.049,09	16,01	220,77	158,14	378,91
Escalón 9	1.000,57	82,00	100,06	1.182,63	16.556,76	16,53	220,77	158,14	378,91
Escalón10	1.000,57	129,36	100,06	1.229,99	17.219,81	17,19	220,77	158,14	378,91
Escalón 11	1.000,57	190,05	100,06	1.290,67	18.069,40	17,42	220,77	158,14	378,91
Escalón 12	1.000,57	268,50	100,06	1.369,12	19.167,73	18,36	220,77	158,14	378,91
Escalón 13	1.000,57	354,35	100,06	1.454,98	20.369,70	19,42	220,77	158,14	378,91
Escalón 14	1.000,57	445,37	100,06	1.546,00	21.643,97	20,05	288,13	158,14	446,28
Escalón 15	1.000,57	542,31	100,06	1.642,94	23.001,16	20,88	288,13	158,14	446,28
Escalón 16	1.000,57	651,86	100,06	1.752,48	24.534,76	21,68	288,13	158,14	446,28
Escalón 17	1.000,57	773,96	100,06	1.874,59	26.244,20	22,49	288,13	158,14	446,28

Tablas Salariales para Técnicos y Administrativos 2023									
Escalón	Salario Mensual				Total Anual (€)	Complementos Salariales			
	Salario Base (€)	Plus Convenio (€)	Tóxico (€)	Salario Mes (€)		Hora Extra (€)	Dos Turnos (€)	Noche (€)	Tres turnos (€)
Escalón 12	1.000,57	273,82	0,00	1.274,39	17.841,51				
Escalón 13	1.000,57	356,72	0,00	1.357,29	19.002,02				
Escalón 14	1.000,57	449,96	0,00	1.450,53	20.307,38				
Escalón 15	1.000,57	543,22	0,00	1.543,78	21.612,99				
Escalón 16	1.000,57	657,18	0,00	1.657,75	23.208,54				
Escalón 17	1.000,57	771,15	0,00	1.771,72	24.804,09				

Las tablas salariales del año 2023 entraran en vigor desde el día siguiente a la publicación del presente convenio.

Las partes firmantes se comprometen a convocar cuando proceda a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, con el objetivo de aprobar las tablas salariales de los ejercicios 2024 y 2025 en base a lo pactado en el mismo.



### ANEXO III

Año 2023		
%horas	Prima/Mes	Prima/Año
Improductivas		
—	35,96	431,52
0,20	35,60	427,20
0,40	35,24	422,89
0,60	34,88	418,57
0,80	34,52	414,26
1,00	34,16	409,94
1,20	33,80	405,63
1,40	33,44	401,31
1,60	33,08	396,99
1,80	32,72	392,68
2,00	32,36	388,36
2,20	31,61	379,37
2,40	30,87	370,38
2,60	30,12	361,39
2,80	29,37	352,40
3,00	28,62	343,41
3,20	27,57	330,83
3,40	26,52	318,24
3,60	25,47	305,66
3,80	24,42	293,07
4,00	23,37	280,49
4,20	22,06	264,66
4,40	20,74	248,84
4,60	19,42	233,02
4,80	18,10	217,20
5,00	16,78	201,37
5,20	15,22	182,68
5,40	13,66	163,98
5,60	12,11	145,28
5,80	10,55	126,58
6,00	8,99	107,88
6,20	7,19	86,30
6,40	5,39	64,73
6,60	3,60	43,15
6,80	1,80	21,58
7,00	0,00	0,00



ANEXO IV  
GRADO DE PARENTESCO

