SECCIÓN QUINTA

Núm. 7474

DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA, ECONOMÍA Y JUSTICIA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Trox Expaña, S.A.

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa Trox España, S.A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Trox España, S.A., para los años 2023 a 2025 (código de convenio 50100101012014), suscrito el día 26 de agosto de 2024 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo, junto con su documentación complementaria, el día 8 de octubre de 2024 y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 10 de octubre de 2024. — La subdirectora provincial de Trabajo de Zaragoza, Ana María Catalán Colera.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO
DE EMPRESA TROX ESPAÑA, S.A., 2023-2025

PREÁMBULO

Los/as integrantes de la comisión negociadora del convenio que se suscribe, integrada por la comisión patronal y el comité de empresa se reconocen representatividad y legitimación suficientes para la negociación del presente convenio.

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito del convenio.*

1.1. Ámbito personal: El presente convenio afectará a todas las personas trabajadoras, sea cual fuere su categoría profesional, que durante su vigencia presten sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de Trox España, S.A.

1.2. Ámbito temporal: La duración de este convenio será de tres años, iniciando su vigencia el 1 de enero de 2023 y finalizando el 31 de diciembre de 2025, excepto los artículos que lleven vigencia determinada.

1.3. Ámbito territorial: El presente convenio afectará al centro de trabajo de Trox España, S.A., en Zaragoza.

Art. 2. *Autodenuncia.*

Ambas partes se comprometen a constituir la comisión negociadora e iniciar negociaciones de cara a la firma del próximo convenio durante el primer bimestre de 2026, con lo que se entiende denunciado el presente convenio un mes antes de la finalización de su vigencia, sin necesidad, por tanto, de comunicación a la Dirección General de Trabajo.

Ambas partes acuerdan que el texto articulado del presente convenio se prorrogará automáticamente hasta que se firme otro que lo sustituya sin límite de tiempo, y será de aplicación a las personas trabajadoras que presten sus servicios actualmente o se incorporen con posterioridad a la firma del presente convenio.

Art. 3. *Obligatoriedad*.

El presente convenio colectivo obliga en todo el tiempo de su vigencia a la empresa y a las personas trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación. Las personas firmantes, con la representatividad que se tienen reconocida, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de que, si cualquiera incumple las obligaciones que en él se establecen, se le reconozca expresamente a quien resulte afectado por ello el derecho de ejercitar los medios legales de cualquier naturaleza tendentes a lograr su efectividad.

Art. 4. *Revisión salarial.*

Durante la vigencia del presente convenio se aplicarán las revisiones salariales establecidas en el artículo 14.

CAPÍTULO II

Art. 5. *Unidad de convenio*.

El presente convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable.

Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada persona trabajadora en su respectiva categoría. Por ello, ninguna de sus condiciones podrá modificarse, salvo en los supuestos de revisión a que se refiere el artículo anterior.

Art. 6. *Compensación*.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

Art. 7. *Absorción*.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todo o en alguno de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de esta. En caso contrario, se consideran absorbidas.

CAPÍTULO III

Art. 8. *Comisión paritaria del convenio, naturaleza y funciones.*

La comisión paritaria del convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

8.1. Interpretación auténtica del convenio.

8.2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del convenio.

8.3. Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.

8.4. Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual estas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.

8.5. Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del convenio.

8.6. Procedimiento de inaplicación de materias del convenio colectivo (art. 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

Este procedimiento de inaplicación está regulado en el artículo 82.3 en cuanto a las causas y materias, y el artículo 41.4, en cuanto al período de consultas previo.

En caso de desacuerdo en el período de consultas previo regulado en el artículo 41.4, se convocará a la comisión paritaria del convenio marcando un plazo máximo de siete días para un posible acuerdo.

Si la comisión paritaria no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos establecidos en el Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA-SAMA) para solventar de manera efectiva su discrepancia. A este respecto, solo cabrá sometimiento de la cuestión a un arbitraje si existe un acuerdo expreso de ambas partes a tal respecto.

Art. 9. *Composición*.

La comisión paritaria se compondrá de seis vocales, tres por las personas trabajadoras y tres por la empresa, con sus correspondientes suplentes, que serán designados/as por cada parte entre las respectivas representaciones actuantes en la comisión negociadora.

Podrán nombrarse asesores/as por cada parte, o de común acuerdo, los cuales tendrán voz, pero no voto.

Art. 10. *Convocatoria*.

La comisión paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión.

La comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos los/as vocales, previamente convocados/as, y en segunda convocatoria, al siguiente día hábil, actuará con los que asistan, teniendo voto únicamente un número paritario de los/as vocales presentes, sean titulares o suplentes.

Art. 11. *Acuerdos*.

Los acuerdos o resoluciones adoptados por unanimidad por la comisión paritaria del convenio tendrán carácter vinculante, si bien no impedirán en ningún caso el ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las autoridades administrativas y jurisdiccionales previstas en la normativa vigente.

Art. 12. *Jornada laboral.*

12.1. La jornada laboral para los años 2023, 2024 y 2025 consistirá en 1.705 horas de trabajo efectivo en cómputo anual. Dentro de dichas horas no está incluida la parada obligatoria de quince minutos diarios, que se realizará e irá a cargo de las personas trabajadoras.

12.2. *Acuerdo de flexibilidad/bolsa de días.*

La empresa podrá hacer uso de una bolsa de diez días (tanto en positivo como en negativo, según se explica a continuación), sin que esto genere ninguna merma al trabajador en su salario.

(i) Flexibilidad días positivo y recuperación:

—Se realizará por días completos, y se podrá hacer dos sábados al mes siempre en turno de mañana o dos días en turno de viernes noche, que no podrán realizarse de forma consecutiva. En casos excepcionales, se validará y acordará previamente con el comité de empresa.

—Excepcionalmente, en caso de necesidad por parte de la empresa, se podrá realizar una hora máxima al día de lunes de viernes como flexibilidad, siempre de forma voluntaria, y acreditado por el comité de empresa. Esta hora se abonará a 13 euros brutos/hora.

—No podrá aplicarse en vísperas de puente o festivo.

—Se abonarán los variables correspondientes.

(ii) Flexibilidad días negativa:

—Se realizará por días completos y junto al fin de semana, salvo situaciones excepcionales, que se validará previamente con el comité de empresa.

—La recuperación de los días en negativo se realizará como lo establecido anteriormente respetando los descansos legalmente establecidos.

La bolsa de días se liquidará a 31 de diciembre de cada año:

• En el caso de que a 31 de diciembre existan días en negativo no recuperados, se descontarán de la nómina con un máximo de un día al mes, por valor de 60 euros brutos/día o, a elección la persona trabajadora, se compensarán con un día de vacaciones.

• En el caso de que a 31 de diciembre existan días en positivo y no ha sido posible compensarlo, la empresa abonará un complemento adicional de 60 euros brutos/día.

En caso de necesidad de utilización de la bolsa de días por la empresa, esta preavisará al comité de empresa y a la persona trabajadora tanto de la flexibilidad positiva como de la negativa con cinco días naturales, salvo en situaciones extraordinarias o urgencias que se validará y acordará con el comité de empresa.

La persona trabajadora podrá negarse al llamamiento en los días al alza programados, por motivos justificados, hasta dos veces al año.

La empresa abonará 104 euros brutos (13 euros por hora brutos) por día efectivamente trabajado en viernes por la noche y en sábado por la mañana por flexibilidad.

Si en el momento de la extinción del contrato existen días pendientes en positivo, se abonarán en el finiquito al valor de 60 euros brutos/día. Si existen días pendientes en negativo, se dará la opción a la persona trabajadora de descontarlo de los días de vacaciones generadas y no disfrutadas, en caso de que los hubiese, o descontarlo a razón de 60 euros brutos/día.

No se podrán realizar horas extraordinarias, ni se podrán usar ETT y personal eventual, en las áreas que se esté aplicando flexibilidad negativa. En caso contrario, se deberá acreditar ante el comité de empresa dicha excepcionalidad.

Si la empresa está inmersa en un ERTE, no se podrá hacer uso de esta flexibilidad/bolsa de días.

Art. 13. *Vacaciones*.

Las vacaciones anuales reglamentarias consistirán en el año 2023 de veintitrés días laborables de lunes a sábado y a partir de 2024 consistirán en veintidós días laborables de lunes a viernes, incrementadas, en su caso, de la siguiente forma:

—Dos días laborables a las personas trabajadoras que acrediten una antigüedad de tres años.

—Tres días laborables a las personas trabajadoras que acrediten una antigüedad de seis años.

—Cuatro días laborables a las personas trabajadoras que acrediten una antigüedad de nueve años.

—Cinco días laborables, como máximo a las personas trabajadoras que acrediten una antigüedad de doce años.

El período de referencia para la generación de vacaciones será de enero a diciembre de cada año.

El personal con contrato indefinido hasta 31 de diciembre de 2022 tendrá ocho días de vacaciones generados y que se guardarán para su liquidación en el momento de la finalización de la relación laboral.

Respecto a las personas trabajadoras contratadas desde el 1 de enero de 2023, se procederá al reajuste que corresponda.

A partir del año 2024, los días laborables comprendidos dentro del período de vacaciones serán retribuidos adicionado al salario base el promedio anual obtenido por la persona trabajadora por todos los complementos salariales y complementos variables señalados en el convenio. Este promedio se abonará en el mes de diciembre.

Art. 14. *Retribuciones*.

14.1. Las retribuciones económicas a percibir durante la vigencia del presente convenio serán las establecidas en los anexos I, II y III (tablas salariales) para los distintos años (2023 a 2025). Los incrementos porcentuales pactados para cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo, son los siguientes para todos los conceptos establecidos en las tablas en los anexos I, II y III:

• 2023: Subida incremento del 6%, quedando absorbida la paga de octubre de 2023.

• 2024: Subida incremento del 3%. En caso de que el IPC interanual de diciembre de 2023 fuera superior al 3%, se aplicará un incremento adicional del 1% para 2024.

• 2025: Subida incremento del 3%. En caso de que el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior al 3%, se aplicará un incremento adicional del 1% para 2025.

14.2. Se incluye un anexo II en el que figura la remuneración anual, según categorías profesionales, en función a las 1.705 horas anuales de trabajo, para los distintos años (2023 a 2025).

14.3. El precio de las horas extras se establecerá según las tablas por categorías y quinquenios. Se anexan tablas para los distintos años (2023 a 2025).

14.4. Las tablas de prima de producción para el año 2023 serán las que se anexan. El pago de las primas de producción se hará a mes vencido.

En los puestos de trabajo que se venía cobrando una prima fija, se pasará a cobrar la prima media mensual de la sección a la que pertenecen, en el caso de que el puesto de trabajo dependa de varias secciones, se cobrará en función de la prima media mensual de fábrica.

14.5. A partir de 2024, el artículo 14.4 queda suprimido, quedando eliminado el sistema de primas de producción.

Art. 15. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones de junio y diciembre, por un importe cada una de ellas de treinta días, se abonarán sobre los salarios que efectivamente perciba cada persona trabajadora, excepción hecha de las horas extraordinarias. En el caso de que las personas trabajadoras perciban incentivo, dichas gratificaciones se calcularán de acuerdo con los salarios percibidos en los tres meses naturales para la de junio y dos meses naturales anteriores para la de diciembre.

Su devengo será por semestres naturales y se harán efectivas el último mes del semestre de que se trate.

Art. 16. *Sistema de incentivos y complemento de actividad.*

En 2023 al personal de taller que trabaje sin incentivo (a excepción de aprendices/zas y aspirantes/as) y no percibe otras cantidades adiciones a los salarios y sueldos pactados en este convenio se le abonará por hora efectivamente trabajada un plus del 25% sobre el salario base del presente convenio. Cuando existiese incentivo y fuese inferior al 25% se abonará la diferencia.

Al resto de personal se le seguirá aplicando el 22% sobre el salario base, por jornada real de trabajo según tablas salariales.

A partir de 2024, la carencia de incentivo que percibía el personal de taller que trabajaba sin incentivo y no percibía otras cantidades adicionales a los salarios y sueldos pactados, parte quedará absorbido en salario base según tabla anexa II y III. El resto de cuantía se abonará como complemento de actividad (cuantía a treinta días/mes), que se incrementará en los porcentajes de incremento anual establecidos para cada uno de los años de vigencia.

Las cuantías del complemento de actividad son las establecidas en las tablas salariales anexas II y III al convenio colectivo.

En caso de bajada significativa de la productividad de la planta, se reunirán las partes firmantes del convenio para buscar una solución.

El complemento de actividad no será compensable ni absorbible.

Art. 17. *Antigüedad*.

Todas las personas trabajadoras sujetas a este convenio tendrán derecho a percibir el complemento salarial personal de antigüedad.

En 2023 dicho complemento consistirá en quinquenios, del 5% sobre el salario base, según categoría profesional que corresponda.

A partir del año 2024, se establece una cuantía fija por quinquenio, de conformidad con lo establecido en las tablas salariales como «Valor quinquenio»; dicho complemento no será absorbible ni compensable por ningún concepto. Estas cuantías se incrementarán en los porcentajes de incremento anual establecidos para cada uno de los años de vigencia del convenio y se multiplicarán por el número de quinquenios que la persona trabajadora ostente.

Aquellas personas trabajadoras que formalicen un contrato indefinido a partir de enero de 2023 cobrarán su primer quinquenio a partir de los diez años de antigüedad en la empresa (desde enero del año en que cumpla diez años de antigüedad, si se inicia el contrato en el primer semestre, o desde enero del año siguiente al que cumpla diez años de antigüedad si el contrato se inicia en el segundo semestre).

Art. 18. *Seguro colectivo.*

La empresa mantiene el seguro de grupo concertado con la compañía Ergo Vida, núm. 3003248/0500007100005 para el año 2023 y con Generali España, S.A., de Seguros y Reaseguro, núm W7-G-414000012 para los años 2024 y siguientes, y con las siguientes coberturas:

• Riesgos principales:

—Muerte: 25.000 euros.

• Riesgos complementarios:

—Muerte por accidente un capital adicional de 25.000 euros.
—Muerte por accidente de circulación un capital adicional de 25.000 euros.
—Invalidez profesional total y permanente un capital de 38.000 euros.

A partir de 2025 se incrementarán con el IPC correspondiente desde el mes de marzo de cada año.

Art. 19. *Prendas de trabajo.*

La empresa proporcionará a las personas trabajadoras dos prendas al año, quedando facultado el comité de empresa para proponer un mayor número de ellas en casos concretos. Dichas prendas serán las adecuadas para las temporadas de invierno y verano.

Al personal que por razones productivas deba desarrollar transportes en el exterior de las naves de producción se le proporcionarán las prendas de abrigo adecuadas, según determine en cada caso el comité de seguridad y salud.

Art. 20. *Plus de transporte.*

Con fecha 1 de mayo de 2005 este artículo queda absorbido en salario base de convenio.

Art. 21. *Plus de distancia.*

Con el carácter de indemnización o suplido, y sin que por lo tanto alcance la consideración legal de salario, se establece un plus de distancia para todo el personal de los grupos de técnicos/as y administrativos/as, los cuales declinaron hacer uso del servicio de autobuses, que Trox España, S.A., implantó, así como también al personal de todas las delegaciones.

La cuantía del plus distancia, para el año 2023, es de 3,35 euros/día efectivamente trabajado, cuantía que será incrementada en los % de incremento anual establecidos para cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

Para el colectivo de oficinas, a partir del año 2024, el plus distancia se fijará en una cuantía anual consolidada de 738,32 euros brutos anuales, que se prorrateará en las doce nóminas, y será incrementada en los % de incremento anual establecidos para cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

Art. 22. *Dietas*.

Se elimina la regulación del anterior convenio colectivo respecto de la compensación de gastos por desplazamiento, manutención y alojamiento a través de dietas; siendo de aplicación desde la firma del presente convenio el procedimiento de viajes de trabajo a gastos pagados para todo el personal.

El desplazamiento será voluntario en la medida en la que el mismo pudiera ser constitutivo de una movilidad geográfica en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. No será voluntario en el supuesto de tratarse de un desplazamiento ordinario que entre dentro de la actividad del trabajador que deba desplazarse, por encontrarse en el ámbito del poder de dirección de la compañía.

Sin perjuicio de lo establecido en el primer párrafo, se establece un sistema de compensación de viajes para aquellos puestos que no tengan implícito viajar en su puesto de trabajo, siempre que exista pernocta, en las siguientes cuantías:

• Lunes a viernes: 50 euros.
• Sábado: 60 euros.
• Domingo: 65 euros.

Dichos importes están excluidos de la aplicación del artículo 14, «Retribuciones», y, por lo tanto, no aplica % de subida salarial.

Art. 23. *Premio de jubilación.*

23.1. Cuando una persona trabajadora cause baja en la empresa como consecuencia de su jubilación total, Trox España, S.A., abonará al mismo, una indemnización equivalente a dos mensualidades, con una base de cálculo de su último salario real percibido. En el caso que una persona trabajadora cumpliera la edad legalmente exigida en cada momento para su jubilación total y siguiera prestando sus servicios a

la empresa, la base de cálculo se realizará con un máximo del salario real percibido al cumplir la edad legalmente exigida en cada momento.

En el caso de jubilación parcial, la persona trabajadora percibirá el importe de las mensualidades que le correspondan, como si hubiese estado trabajando a jornada completa.

Este artículo queda suprimido, con el compromiso de las partes de abrir negociación a partir del año 2025.

Art. 24. *Ayuda de estudios.*

Trox España, S.A., abonará el 100% del importe de las matrículas, libros y material necesario, estableciendo un tope máximo de 377,22, por persona y año, a aquellas personas trabajadoras que, con el fin de mejorar su nivel cultural y profesional, cursen estudios en centros oficiales de enseñanza, supeditando cada abono a que tales estudios se consideren de interés para la empresa y la persona trabajadora, ello de acuerdo entre el comité y la empresa.

Art. 25. *Vacantes y puestos a cubrir.*

Las vacantes y puestos a cubrir de cualquier categoría que se produzcan en la empresa serán cubiertos con personal de la misma, previas las pruebas correspondientes, y únicamente en caso de no poder cubrirse con este personal serán cubiertas por contratación. A título informativo exclusivamente, se comunicará al comité de empresa, con la antelación posible, las vacantes y puestos a cubrir producidos.

Art. 26. *Licencias*.

En los casos de licencias no recogidas en este convenio colectivo, se estará a lo determinado en el artículo 37.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y el artículo 59 del convenio del Sector de Industria, Tecnología y Servicios del Sector del Metal de Zaragoza).

26.1. En el caso de fallecimiento de un familiar de primer grado, así como hijos/as o hermanos/as por consanguinidad, se concederán tres días de licencia, ampliándose un día más en caso de desplazamiento. En el caso de haber comenzado su jornada, no se les considerará a los efectos de los días a los que tenga derecho por permiso retribuido. En los casos de fallecimiento de hijo/a, o cónyuge el permiso retribuido se verá ampliado a cinco días (incluido parejas de hecho).

26.2. En los casos de matrimonio de familiares de primer grado y hermanos/as por consanguinidad, se tendrá un día de permiso retribuido.

26.3. Para los casos de permiso para comparecer en el Juzgado como imputado, se le dará el mismo tratamiento que en el caso de testigo.

26.4. Las citadas licencias les serán reconocidas asimismo a las parejas de hecho que cumplan los siguientes requisitos:

—Certificado de convivencia o empadronamiento y certificado de estar registrada como pareja de hecho en el registro de parejas de hecho del municipio donde resida.

26.5. A partir de 2024, las personas trabajadoras tendrán derecho a dos días de asuntos propios, pudiendo disfrutarlos en medios días. En el supuesto de que se disfruten acumulándolos con días de vacaciones y/o días festivos, será necesario contar con la aprobación previa de la empresa. Se podrán rechazar días de asuntos propios en aquellos casos que no se garantice el correcto funcionamiento organizativo y productivo.

Art. 27. *Premio antigüedad.*

Trox España, S.A., abonará una paga extra, como premio por los servicios prestados a las personas trabajadoras que acrediten una antigüedad en la empresa de veinticinco años. El importe de esta paga para cada uno de los años será para el año 2023 de 1.323,26 euros brutos, cuantía que será incrementada en los % de incremento anual establecidos para cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

Art. 28. *Plus de comidas.*

Este plus quedará absorbido en las tablas salariales para las categorías a las que les corresponde según este artículo, en función de una media mensual que saldrá del producto de los días hábiles en el calendario con los importes establecidos en el párrafo anterior. La fecha efecto será el 1 de septiembre de 2018.

Art. 29. *Segundo turno.*

29.1. Como consecuencia de las probadas razones productivas que concurren en la empresa, se hace preciso modificar las condiciones de trabajo establecidas en el turno de trabajo que se realiza de las 14:40 horas a las 22:40 horas; este será cubierto de la siguiente forma y orden:

1.º Por las personas trabajadoras con contrato indefinido que de forma voluntaria se integren en el mismo, previa aceptación de las cláusulas contractuales, acordadas entre empresa y comité.

2.º Por las personas trabajadoras eventuales y fijos que en su contrato de trabajo con fecha de formalización desde el 5 de febrero de 2006 tienen cláusula de segundo turno.

3.º Si con las personas trabajadoras fuera insuficiente, se complementarán con las personas trabajadoras que en su contrato de trabajo contemple la mencionada cláusula de segundo turno y su fecha de formalización esté comprendida entre el período de tiempo que va desde el 1 de septiembre de 1990 hasta el 4 de febrero de 2006, estudiando las circunstancias particulares de cada persona y cláusulas contractuales, en orden al buen desarrollo de la producción.

29.2. Se establece un plus de segundo turno en la cuantía de 8,2898 euros brutos por jornada efectivamente trabajada para el año 2023, cuantía que será incrementada en los % de incremento anual establecidos para cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

29.3. Se avisará con una antelación de dos días hábiles de trabajo, para cada cambio de turno.

Art. 30. *Turno de noche.*

Como consecuencia de las probadas razones productivas que concurren en la empresa, se hace necesaria la implantación de un turno de noche, cubierto con personal exclusivo de nueva contratación, o personal que en su contrato de trabajo tenga cláusula de turno de noche, así como todo aquel que voluntariamente se adhiera al mismo previa aceptación de las cláusulas contractuales, acordadas entre empresa y comité. Las condiciones de trabajo establecidas para este turno son las siguientes:

30.1. El horario será el domingo, de 23:50 a 6:50 horas, y de lunes a jueves de 22:35 a 6:50 horas.

30.2. Se establece un plus de turno de noche en la cuantía de 17,1508 euros brutos por día efectivamente trabajado para el año 2023, cuantía que será incrementada en los % de incremento anual establecidos para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, estando incluido en dicho plus todos los conceptos abonables por trabajo nocturno, a turnos, nocturnidad y festivos.

30.3. Trox España, S.A., comunicará por escrito al comité de empresa las personas trabajadoras, con ocho días de antelación, la incorporación a dicho turno. Por motivos de seguridad el número de personas trabajadoras afectados serán pares.

Art. 31. *Contratación*.

31.1. Durante la vigencia de este convenio y según acta de constitución de fecha de enero de 2015, para la comisión de contratación será el órgano paritario de ayuda e interpretación para las contrataciones en Trox España, S.A.

31.2. El nuevo personal contratado en fábrica tendrá asignada la categoría de peón:

—La duración máxima de esta categoría será de un año de prestación de servicios. El personal con más de un año de antigüedad será especialista.

—El personal actual, a fecha de firma del presente convenio, con contrato fijo discontinuo vigente mantendrá la categoría de especialista, aunque no hayan cumplido un año de antigüedad.

31.3. El período de prueba para el personal no cualificado será de quince días.

31.4. Garantía de empleo: Con carácter previo a la implementación de un procedimiento de despido colectivo, la empresa se compromete a aplicar medidas alternativas menos lesivas para la plantilla tales como:

(i) Sistema de bolsa de horas descrito en este convenio.
(ii) Disfrute de las vacaciones acumuladas.
(iii) No realización de horas extras.

31.5. El presente artículo mantendrá su vigencia hasta que un próximo convenio lo modifique.

CAPÍTULO IV

Art. 32. *Prestación por gafas.*

Trox España, S.A., abonará el coste de los cristales graduados que se incorporen a la montura homologada de protección facilitada por la empresa, y en una calidad normal. En ningún caso el importe superará los 115,2856 para el año 2023, cuantía que será incrementada en los % de incremento anual establecidos para cada uno de los años de vigencia del presente convenio. Dicha ayuda es para la compra de gafas exclusivamente como equipo de protección individual.

No se atenderá ninguna solicitud hasta transcurridos dos años de la última prestación.

En el caso de no haber transcurridos dos años, se estudiará cada caso.

Art. 33. *Prestación por incapacidad temporal (IT).*

33.1. Se entiende por absentismo médico todas las ausencias de personas trabajadoras debidas a procesos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral.

Las partes firmantes de este convenio entienden que un elevado absentismo médico supone un grave perjuicio a la competitividad y a las posibilidades del presente y futuro.

A) Enfermedad común y accidente no laboral.

La empresa, en caso de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral, mejorará las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social, desde el primer día de baja, de acuerdo a la siguiente escala y solo en caso de que se cumplan los siguientes requisitos: La cuantía de la mejora salarial se establecerá en base al índice de absentismo médico de la empresa, cuyo índice será el que se determine en el cuadro de mando de dirección de personal. En todo caso, la empresa se compromete a informar mensualmente a la RLT sobre el índice de absentismo producido:

• Si el índice de absentismo médico del mes anterior a la liquidación de nómina es inferior al 5,61% de la plantilla, se complementará hasta el 100% de la base reguladora de cotización en esa nómina.

• Si el índice está en el rango entre 5,61% y el 6,10% de la plantilla, se complementará hasta el 90% de la base reguladora de cotización en esa nómina.

• Si el índice es superior al 6,10% de la plantilla, no se complementará ninguna cantidad.

B) Accidente de trabajo o enfermedad profesional.

En los casos de incapacidad por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará hasta el 100% de la base reguladora de cotización en la nómina.

C) En los casos de enfermedad grave, la empresa complementará hasta el 100% de la base reguladora de cotización en la nómina.

Todos aquellos períodos de tiempo comprendidos durante las bajas por IT (incapacidades temporales) cubiertas por la Seguridad Social o las Mutuas Patronales, así como los permisos por paternidad, no afectarán en el devengo de las pagas (excepto la paga fija de marzo, junio y diciembre), así como el disfrute de las vacaciones. El disfrute de los días de asuntos propios y de exceso de jornada serán en el año natural de su devengo.

Durante las bajas por IT, el disfrute de los días de asuntos propios y exceso de jornada serán en el año natural.

33.2. A la vuelta de una baja por incapacidad temporal se incorporará al mismo taller, máquina o lugar de trabajo habitual, durante un período mínimo de setenta y dos horas, salvo que, por razones productivas, y de mutuo acuerdo entre las partes, se requiera una reubicación en otro puesto.

33.3. Prestación por hospitalización: Cuando una persona trabajadora sea hospitalizada por: accidente laboral o enfermedad profesional o común, percibirá el 100% del salario, los días que permanezca ingresado. Será necesario permanecer ingresado un mínimo de dos noches, percibiéndose desde el primer día la mencionada cobertura.

Art. 34. *Paga de rentabilidad.*

Se establece, para los años 2023, 2024 y 2025, una paga de rentabilidad, en función del resultado antes de impuestos de la empresa, para cada año natural de vigencia del convenio. La vigencia de este artículo será la vigencia del convenio.

La paga de rentabilidad sustituye, y por tanto deja sin efecto, las antiguas «Paga de facturación» y «Paga de beneficios», previstas en los artículos 34 y 47 del convenio de empresa Trox España, S.A., para los años 2018-2019.

Se establece para cada persona trabajadora una paga de rentabilidad para cada uno de los años 2023, 2024 y 2025, a abonar en el mes de septiembre del año siguiente al devengo. La paga se abonará de conformidad con la siguiente tabla:

RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS	IMPORTE DE LA PAGA
5,00%	260 euros brutos
6,50%	650 euros brutos
8,00%	1.000 euros brutos

Los importes son fijos y el importe máximo a cobrar son 1.000 euros brutos, aunque el resultado de beneficio haya sido superior.

Dicha paga será proporcional al período y permanencia de cada persona trabajadora, devengándose y haciéndose efectiva una vez verificado el balance y cuenta de resultados de la empresa del ejercicio anterior, por los auditores asignados en dicho momento por Trox España, S.A., aproximadamente a finales de marzo de cada año.

Art. 35. *Jubilación a tiempo parcial.*

Será de aplicación la jubilación parcial, en los términos descritos por la normativa aplicable a la industria manufacturera, y durante la vigencia de dicha normativa.

Art. 36. *Movilidad funcional.*

Las rotaciones del personal de fábrica entre distintos talleres se realizarán por orden de antigüedad y siempre y cuando no se rote al personal para sustituirlo por otro de otra sección.

Las personas trabajadoras mayores de 50 años no rotarán de puesto, salvo que no haya trabajo para ninguna persona trabajadora en su sección.

Las personas trabajadoras con contrato eventual rotarán con carácter preferente.

Art. 37. *Horas extraordinarias.*

Por razones productivas, y ante la posible necesidad de realizar horas extraordinarias, se acuerda su realización en las siguientes condiciones:

1.ª El número máximo de horas extraordinarias a realizar de forma voluntaria, no podrá ser superior a ochenta por persona y año.

2.ª El importe de la hora extraordinaria corresponderá al valor de la hora ordinaria con un incremento del 75%.

3.ª Siempre que no se avise con una jornada de antelación, Trox España, S.A., abonará la comida.

4.ª Se estará a los posibles acuerdos relacionados con esta materia entre la empresa y el comité.

Art. 38. *Pausas y descansos.*

38.1. En el caso de manipulación de lana de roca y en el caso de trabajar en la cabina de pintura, siempre que sea realmente necesario, se permitirá a la persona trabajadora, poniéndolo en conocimiento de su responsable, el abandono del puesto de trabajo quince minutos antes de la finalización de su jornada de trabajo, para poder asearse adecuadamente.

38.2. En el supuesto de que una persona trabajadora, y siempre que sea por cuestiones organizativas o de producción, no pueda realizar ninguna parada de

producción en su puesto de trabajo, se creará un comodín con la suficiente formación, para que se pueda realizar la parada necesaria.

38.3. En el supuesto que una persona trabajadora, no pueda realizar la pausa de bocadillo, en el período de tiempo establecido, por causas productivas, tendrá un tiempo adicional de cinco minutos.

Art. 39. *Categorías y grupos profesionales.*

39.1. Durante el primer trimestre de cada año se analizará y revisará el anexo de los grupos profesionales que se incorpora, por parte de la comisión paritaria.

39.2. Ascensos de categorías por antigüedad:

39.2.1. Se ascenderá a la categoría de oficial de 3.ª del grupo 6 (operarios/as) a toda aquella persona trabajadora con categoría de peón especialista del grupo 6 (operarios/as) y que acrediten una antigüedad en la empresa de diez años. Se ascenderá a la categoría de oficial administrativo 2.ª B del grupo 6 (empleados/as) a toda aquella persona trabajadora con categoría de auxiliar administrativo del grupo 6 (empleados/as) y que acredite una antigüedad en la empresa de diez años. Se ascenderá a la categoría de técnico de organización 2.ª B del grupo 6 (empleados/as) a toda aquella trabajadora con categoría de auxiliar de organización del grupo 6 (empleados/as) y que acredite una antigüedad en la empresa de diez años. Se ascenderá a la categoría de delineante de 2.ª B del grupo 6 (técnicos/as) a toda aquella trabajadora con categoría de delineante de 3.ª del grupo 6 (empleados/as) y que acredite una antigüedad en la empresa de diez años.

39.2.2. Se ascenderá a la categoría de oficial de 2.ª del grupo 5 (operarios/as) a toda aquella trabajadora con categoría de oficial de 3.ª del grupo (operarios/as) y que acredite una antigüedad en la empresa de veinte años. Se ascenderá a la categoría de oficial administrativo 2.ª A del grupo 5 (empleados/as) a toda aquella persona trabajadora con categoría de oficial administrativo 2.ª B del grupo 6 (empleados/as) y que acredite una antigüedad en la empresa de diez años. Se ascenderá a la categoría de técnico de organización 2.ª A del grupo 5 (empleados/as) a toda aquella persona trabajadora con categoría de técnico de organización 2.ª B del grupo 6 (empleados/as) y que acredite una antigüedad en la empresa de diez años. Se ascenderá a la categoría de delineante de 2.ª A del grupo 5 (técnicos/as) a toda aquella persona trabajadora con categoría de delineante de 2.ª B del grupo 6 (técnicos/as) y que acredite una antigüedad en la empresa de diez años.

39.2.3. Se ascenderá a oficial de 1.ª del grupo 5 (operarios/as) a toda aquella trabajadora con categoría de oficial de 2.ª del grupo 5 (operarios/as); se ascenderá a oficial administrativo de 2.ª del grupo 5 (empleados/as) a toda aquella persona trabajadora con categoría de administrativo de 2.ª A del grupo 5 (empleados/as); se ascenderá a técnico de organización 2.ª del grupo 5 (empleados/as) a toda aquella trabajadora con categoría de técnico de organización de 2.ª A del grupo 5 (empleados/as); se ascenderá a la categoría de delineante de segunda del grupo 5 (técnicos/as) a toda aquella persona trabajadora con categoría de delineante de 2.ª A del grupo 5 (técnicos/as). Para acogerse a los ascensos descritos en este párrafo (39.2.3) se deberán cumplir los siguientes requisitos y condiciones:

1. Haber cumplido los 56 años de edad. A partir del 1 de enero de 2018 queda sin efecto el requisito de «haber cumplido los 56 años de edad».

2. Solicitar a la empresa, su deseo de acogerse al artículo 35 de este convenio que regula la jubilación parcial.

3. Tener una antigüedad en la empresa de treinta años.

4. Este derecho no tendrá efecto retroactivo anterior a la fecha de solicitud, si el período es inferior a los cinco años.

5. En el supuesto de que la persona trabajadora por circunstancias personales, tras solicitar este derecho, incumple el compromiso adquirido, la empresa podrá descontarle las cantidades abonadas por este concepto más los costes sociales.

39.3. La persona trabajadora que incurra en alguna falta grave se podrá acoger a este artículo reuniendo los requisitos establecidos y una vez transcurrido el período de un año desde la notificación de la misma y no haya reincidido en el mismo tipo de falta.

Transcurrido ese período, la empresa le abonará mensualmente en su nómina una gratificación de igual cuantía o porcentaje según categoría correspondiente, y solo en el caso de no volver a reincidir durante un período de cuatro años, se le ascendería a la mencionada categoría.

39.4. La persona trabajadora que se acoja a algún tipo de excedencia, excepto la contemplada para el cuidado de familiares, deberá esperar el mismo tiempo de duración de la excedencia disfrutada, para poder beneficiarse del ascenso de categoría correspondiente, reuniendo los requisitos exigidos.

39.5. Al personal de almacén que reúna los requisitos establecidos en este artículo a los treinta años de antigüedad se le ascenderá a la categoría de almacenero 1.ª del grupo 5.

39.6. Las personas trabajadoras que se encuentren en plantilla durante el período de tiempo comprendido entre el 28 de marzo y el 31 de diciembre de 2011 deberán acogerse al acuerdo en materia de producción de fecha 28 de marzo de 2011, para beneficiarse de los ascensos recogidos en este artículo.

39.7. Este artículo deroga a los acuerdos en estas materias, en actas de negociación de 30 de junio y 20 de julio de 2001, 27 y 30 de junio de 2003, 29 de julio de 2005, y 30 de junio y 23 de octubre de 2007.

39.8. La comisión de clasificación profesional actuará de conformidad con el acuerdo estatal del Sector del Metal, suscrito por Confemetal y la Federación del Metal, Construcción y Afines de UGT y la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. (ahora de Industria), publicado en el *Boletín Oficial del Estado* núm. 68, de 20 de marzo de 2009.

Art. 40. *Excedencias*.

Excedencia para el cuidado de familiares: En los casos de excedencias por un año, que recoge la actual legislación vigente, se podrá reducir el tiempo de disfrute de la misma, en períodos inferiores al año, hasta un mínimo de quince días, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

• Se podrá solicitar para el cuidado de familiares de primer grado de afinidad y consanguinidad que requieran ayuda, debiendo aportar los siguientes documentos:

—Informe médico que justifique la enfermedad, así como secuelas o cuidados que precisa.

—Informe social.

• Para la incorporación al puesto de trabajo una vez finalizado el período de excedencia, se mediará preaviso a la empresa quince días antes de su finalización.

• De igual forma que el párrafo anterior se procederá cuando se quiera incorporar al puesto de trabajo antes de finalizar el período solicitado.

Art. 41. *Abandono del hábito del tabaco.*

Para el beneficio de la salud de las personas trabajadoras, así como el posible ahorro en costes futuros para la empresa, se acuerda buscar conjuntamente la fórmula más adecuada para financiar el coste del tratamiento al 50% entre empresa y persona trabajadora.

Inicialmente se prevé acogerse a los tratamientos sugeridos tanto por la MAZ como por la Seguridad Social, sin descartar otras posibilidades similares.

Cuando se inicie el tratamiento, la empresa abonará los importes correspondientes, hasta un máximo de 321,28 euros para el año 2023, cuantía que será incrementada en los % de incremento anual establecidos para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, consignando en la primera nómina un anticipo por la cantidad correspondiente.

Transcurridos trece meses, se realizarán los análisis correspondientes, para la comprobación de la efectividad del tratamiento, por lo que se deduce que dichos tratamientos los podrán solicitar aquellas personas trabajadoras que acrediten un período mínimo de trece meses de permanencia en la empresa.

Una vez comprobado la efectividad del tratamiento, se procederá a descontar el cincuenta por ciento del anticipo solicitado en un plazo de dos meses, y en el caso de no finalizar el tratamiento de manera satisfactoria, se descontará el 100% del anticipo correspondiente en la siguiente nómina.

No se podrá hacer uso de este artículo en los veinticuatro meses siguientes a la finalización de la anterior prestación.

Art. 42. *Otras prestaciones sociales.*

42.1. En los casos de hospitalización forzosa, ubicada fuera del centro hospitalario correspondiente a su población, determinado por la Seguridad Social y para el caso exclusivo de hijos/as, cónyuges y parejas de hecho y siempre que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 26 del presente convenio, la persona trabajadora con más de doce meses de antigüedad, se podrá ausentar hasta un máximo de un mes, sin merma de su salario.

42.2. En los casos de hospitalización forzosa, ubicada dentro del centro hospitalario correspondiente a su población determinado por la Seguridad Social y para el caso exclusivo de hijos/as, cónyuges y parejas de hecho y siempre que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 26 del presente convenio, la persona trabajadora con más de doce meses de antigüedad, se podrá ausentar hasta un máximo de un mes, sin merma de su salario, gastando siempre tres días de sus vacaciones dentro de los siete primeros días desde la hospitalización.

No obstante, este artículo quedará en suspenso su aplicación en el momento que se lleven un máximo de noventa jornadas en total aplicadas.

Art. 43. *Ayuda familiar.*

Las personas trabajadoras con una antigüedad superior a los doce meses, y que tengan hijos en edad comprendida entre los 0 y 16 años, se les abonará una cantidad mensual (catorce mensualidades, coincidiendo dos de ellas con las pagas extras de junio y diciembre) de acuerdo con la siguiente tabla:

Para el año 2023:

—Con un hijo/a: 26,39 euros brutos mes.
—Con dos hijos/as: 44,86 euros brutos mes.
—Con tres hijos/as: 57,6958 euros brutos mes.

Dichas cuantías se incrementarán en los % de incremento anual establecidos para cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

Art. 44. *Paga fija.*

Se fija una paga de 1.185,0694 euros para el año 2023, cuantía que será incrementada en los % de incremento anual establecidos para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, a cobrar en el mes de marzo de cada año. El período de cálculo se realizará de abril a marzo (del 1 de abril del año anterior al 31 de marzo del año en curso).

Esta paga se abonará en el mes de marzo de cada año, excepto en el caso del personal de oficina que lo cobrarán de manera prorrateada en las doce nóminas durante el año.

Art. 45. *Transportes exteriores.*

45.1. Las personas trabajadoras que regularmente realicen transportes en los exteriores de las naves de producción percibirán un plus por hora o fracción de 0,4664 euros para el año 2023, cuantía que será incrementada en los % de incremento anual establecidos para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, por lo cual se deberá fichar para su control el tiempo utilizado en las mencionadas tareas.

45.2. En aquellos departamentos donde no exista o no se pueda realizar el mencionado control de tiempo por razones técnicas (por ejemplo: Almacén de materiales, expediciones, etc.), se establecerán entre la empresa y el comité, porcentajes fijos de tiempo sobre las horas efectivamente trabajadas.

Art. 46. *Absentismo*.

En el caso que, dentro de los años 2023, 2024 y 2025 se produzca una reducción porcentual en las horas de absentismo por los conceptos de permisos retribuidos, asistencia médica y sin justificar, el importe del 50% de esta reducción se abonará a las personas trabajadoras en cada uno de los años anteriormente nombrados, proporcional y en función del tiempo de permanencia real de cada trabajador/a y se hará efectiva a finales de abril de cada año, si se cumplen los requisitos establecidos.

Art. 47. *Paga por facturación.*

Con fecha 1 de enero de 2023 este artículo queda eliminado, siendo sustituido por la paga de rentabilidad del artículo 34 del convenio colectivo.

Art. 48. *Comisiones paritarias.*

Empresa y comité de empresa se comprometen en establecer una nueva regulación de las comisiones paritarias, renovando las actas enmarcadas dentro de la negociación para el convenio 2023-2025.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera. — Los acuerdos contenidos en las actas de negociación incluidas en el presente texto tendrán carácter legal a todos los efectos.

Segunda. — Las partes firmantes del presente convenio acuerdan someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del Organismo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Autónoma correspondiente (donde existiera), para la resolución de los conflictos de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho organismo, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 154 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

CLÁUSULA FINAL

En todo lo no previsto en el texto articulado de este convenio se estará al texto de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970 y al texto del convenio colectivo provincial para la Industria Tecnología y Servicios del Sector del Metal de Zaragoza que esté vigente, que ambas partes aceptan como norma pactada; Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones de general aplicación.

ANEXO CONVENIO TROX ESPAÑA 2023-2025 GRUPOS PROFESIONALES

Descripción de las funciones en los grupos profesionales

Artículo 1.º *Criterios generales.*

1.1. El presente acuerdo sobre clasificación profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales. Asimismo, y dado que se pretende sustituir a los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, estas se tomarán como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.

1.2. La clasificación se realizará en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

1.3. En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

1.4. De acuerdo con los criterios del sistema de organización de la empresa habrá las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo de su tamaño y actividad, y de acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

Todas las personas trabajadoras serán adscritas a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de la empresa.

1.5. Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se acomodarán a reglas comunes para todas las personas trabajadoras, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

1.6. Las categorías profesionales vigentes en este anexo se toman como referencia de integración en los grupos profesionales, se mencionan en cada uno de los mismos, y se clasifican en tres divisiones funcionales definidas en los siguientes términos:

Técnicos:

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

Empleados:

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

Operarios:

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

1.7. Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales, se efectuarán de forma que no exista discriminación.

1.8. Los factores que influyen en la clasificación profesional de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de este acuerdo y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

A) Conocimientos:

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

B) Iniciativa:

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

C) Autonomía:

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

D) Responsabilidad:

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

E) Mando:

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

—El grado de supervisión y ordenación de tareas.
—La capacidad de interrelación.
—Naturaleza del colectivo.
—Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F) Complejidad:

Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

Art. 2.º *Categorías profesionales extinguidas.*

Si alguna persona trabajadora continuara ostentando a la fecha de entrada en vigor de este convenio alguna categoría profesional extinguida, se le homologará en función de sus cometidos a alguna de las categorías profesionales subsistentes. En caso de discrepancia con la empresa y la persona trabajadora podrán dirigirse a la comisión paritaria a los efectos de informe y mediación al respecto.

Clasificación de los grupos profesionales

Grupo profesional 1.

Criterios generales: Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Se corresponden, normalmente con el personal encuadrado en el número 1 del baremo de bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende las siguientes categorías:

• Técnicos:

—Director general.
—Director de áreas y o servicios.
—Médico.

Tareas:

En este grupo profesional se incluyen aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.
5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de la empresa con responsabilidad sobre los resultados de la misma.
8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel lógico (Software).
9. Actividades y tareas propias de Medicina con especialidad en Medicina del Trabajo.

Grupo profesional 2.

Criterios generales: Son personas trabajadoras que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación: Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo, «Titulados superiores de entrada».

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el número 2 del baremo de las bases de cotización a la Seguridad Social y, eventualmente, el número 1 de cara a cubrir a los titulados superiores de entrada.

Comprende las siguientes categorías:

• Técnicos:

—ATS y/o DUE.
—Delegado comercial.
—Técnico comercial.

Tareas:

En este grupo profesional se incluyen aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones.

2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

3. Actividades y tareas propias de ATS, realizando curas, llevando el control de bajas de I.L.T y accidentes, estudios audio-métricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

4. Actividades de graduado social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.

Grupo profesional 3.

Criterios generales: Son aquellas personas trabajadoras que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación de grado medio técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo número 3 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende las siguientes categorías:

• Técnicos:

—Delineante proyectista.
—Jefe de departamento.

Tareas:

En este grupo profesional se incluyen aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales.

2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándoles adecuadamente.

3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.

4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por una o varias personas trabajadoras del grupo profesional inferior.

5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisionales de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

10. Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

11. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes.

13. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

Grupo profesional 4.

Criterios generales: Aquellas personas trabajadoras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargadas de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

Formación: Bachillerato, BUP o equivalente o Técnico Especialista (Módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 4 y 8 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende las siguientes categorías:

• Técnicos:

—Delineante de primera.
—Cronometrador.
—Técnico p. manager.

• Empleados:

—Oficial administrativo 1.ª.
—Técnico de organización 1.ª.

• Operarios:

—Encargado.

Tareas:

En este grupo profesional se incluyen aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.

2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.

5. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.

6. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.

7. Tareas de gestión de compras de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.

9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.

10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

11. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).

13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que recepcionan la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.

14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

15. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

16. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

Grupo profesional 5.

Criterios generales: Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de Técnico Auxiliar (Módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos número 5 y 8, de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende las siguientes categorías:

• Técnicos:

—Delineante de segunda.
—Delineante de 2.ª A.
—Técnico de organización 2.ª.
—Técnico de organización 2.ª A.

• Empleados:

—Oficial administrativo 2.ª.
—Oficial administrativo de 2.ª A.
—Almacenero.
—Almacenero 1.ª.

• Operarios:

—Capataz.
—Oficial de 1.ª.
—Oficial de 2.ª.

Tareas:

En este grupo profesional se incluyen aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

3. Tareas de siderurgia, instrumentación, montaje o soldadura, pintura, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.

5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

6. Tareas de preparación u operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.

7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.

9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.

10. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

11. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.

12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

13. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.

14. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.

15. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

Grupo profesional 6.

Criterios generales: Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir

preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación: La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico Auxiliar (Módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 6, 7 y 9 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende las siguientes categorías:

• Técnicos:

—Delineante de 2.ª B.
—Delineante de 3.ª.

• Empleados:

—Técnico de organización 2.ª B.
—Auxiliar de organización.
—Oficial administrativo 2.ª B.
—Auxiliar administrativo.
—Telefonista.

• Operarios:

—Oficial de 3.ª.
—Especialista.
—Peón.

Tareas:

En este grupo profesional se incluyen aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas de siderurgia, instrumentación, montaje, soldadura, pintura, etc.
3. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
4. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
5. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
6. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.
7. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
8. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
9. Realizar trabajos en máquinas-herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
10. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
11. Conducción con permiso adecuado, entendiendo que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
12. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc.

BOPZ

ANEXO

TABLAS SALARIALES

Tablas grupos profesionales 2023 - 2024 - 2025

Grupo	Tecnicos				Empleados				Operarios			
	Categoría	2023	2024	2025	Categoría	2023	2024	2025	Categoría	2023	2024	2025
1	Director General	59.282,12 €	61.653,40 €	63.503,01 €								
	Director de Área y o Servicio	51.871,85 €	53.946,73 €	55.565,13 €								
	Médico	38.103,58 €	39.627,72 €	40.816,56 €								
2	A.T.S y D.U.E	26.454,65 €	27.512,83 €	28.338,22 €								
	Técnico Comercial	26.465,23 €	27.523,84 €	28.349,56 €								
3	Delineante Proyectista	34.068,32 €	35.431,05 €	36.493,98 €								
	Jefe de Departamento	38.103,58 €	39.627,72 €	40.816,56 €								
4	Delineante de primera	31.646,43 €	32.912,29 €	33.899,66 €	Oficial Administrativo 1º	34.136,03 €	35.501,47 €	36.566,51 €	Encargado	33.357,30 €	34.691,59 €	35732,3335
	Cronometrador	28.742,20 €	29.891,89 €	30.788,65 €	Técnico Organización 1º	30.930,16 €	32.167,36 €	33.132,38 €				
	Técnico P. Manager	37.051,32 €	38.533,38 €	39.689,38 €								
5	Delinante de 2º	27.028,49 €	28.109,63 €	28.952,92 €	Oficial Administrativo 2º	27.904,35 €	29.020,52 €	29.891,14 €	Capataz	28.043,28 €	31.172,15 €	32107,3107
	Delineante de 2º A	25.049,94 €	26.051,94 €	26.833,50 €	Oficial Administrativo 2ºA	25.575,47 €	26.598,49 €	27.396,44 €	Oficial 1º	25.368,27 €	30.080,21 €	30.982,6174
					Técnico Organización 2º	27.904,36 €	29.020,54 €	29.891,15 €	Oficial 2º	23.736,29 €	28.245,39 €	29.092,7554
					Técnico Organización 2ºA	25.575,47 €	26.598,49 €	27.396,44 €				
					Almacenero 1º	29.000,11 €	30.160,11 €	31.064,91 €				
					Almacenero	27.128,19 €	28.213,32 €	29.059,72 €				
6	Delineante de 2º B	23.566,04 €	24.508,68 €	25.243,94 €	Técnico Organización 2ºB	23.828,80 €	24.781,95 €	25.525,41 €	Oficial 3º	22.694,07 €	27.076,97 €	27.889,28 €
	Delineante de 3º	22.082,13 €	22.965,42 €	23.654,38 €	Oficial Administrativo 2ºB	23.828,80 €	24.781,95 €	25.525,41 €	Especialista	22.116,42 €	26.423,16 €	27.215,85 €
					Auxiliar Administrativo	22.082,22 €	22.965,51 €	23.654,48 €	Peón	19.904,77 €	23.780,77 €	24.494,19 €
					Auxiliar Organización	22.082,22 €	22.965,51 €	23.654,55 €				
					Telefonista	19.790,07 €	20.581,67 €	21.199,12 €				

TABLAS SALARIALES

2023			Anexo 1				Anexo 2
			Complementos Salariales				
Grupo Profesiona	División Funcional	Categoría	Salario Convenio	Carencia Incentivo	Asistencia	Total	Remuneración Anual
			Euros	Euros	Euros	Euros	Euros
		Personal Obrero					
6	Operarios	Peón	36,1965	9,0440	9,2930	54,5336	19.904,7744
6	Operarios	Especialista (33)	40,2183	10,0489	10,3256	60,5929	22.116,4160
		Personal de Oficio					
5	Operarios	Oficial de 1ª (30)	45,1322	11,2774	13,0924	69,5021	25.368,2701
5	Operarios	Oficial de 2ª (31)	42,6752	10,6688	11,6869	65,0309	23.736,2855
6	Operarios	Oficial de 3ª (32)	41,2143	10,2924	10,6688	62,1755	22.694,0725
		Técnicos de Taller					
4	Operarios	Encargado (15)	1.897,7200	417,5001	67,4437	2.382,6639	33.357,2953
5	Operarios	Capataz (19)	1.408,3714	309,8381	284,8815	2.003,0911	28.043,2770
		Personal Administrativo					
4	Empleados	Oficial Administrativo 1ª (21)	1.879,4481	413,4717	145,3680	2.438,2878	34.136,0293
5	Empleados	Oficial Administrativo 2ª (22)	1.611,5733	354,5461	27,0482	1.993,1677	27.904,3473
5	Empleados	Oficial Administrativo 2ª A	1.476,1768	324,7589	25,8835	1.826,8193	25.575,4701
6	Empleados	Oficial Administrativo 2ª B	1.374,4304	302,3747	25,2522	1.702,0573	23.828,8022
6	Empleados	Auxiliar Administrativo (23)	1.292,8703	284,4315	-	1.577,3017	22.082,2241
5	Empleados	Almacenero 1ª	1.674,1980	368,3235	28,9145	2.071,4361	29.000,1061
5	Empleados	Almacenero	1.566,1347	344,5449	27,0482	1.937,7280	27.128,1927
6	Empleados	Telefonista (24)	1.158,6690	254,9072	-	1.413,5762	19.790,0672
		Técnicos de Oficina					
3	Técnicos	Delineante proyectista (12)	1.875,3090	412,5641	145,5783	2.433,4514	34.068,3210
4	Técnicos	Delineante de primera (13)	1.742,3584	383,3134	134,7877	2.260,4595	31.646,4349
5	Técnicos	Delineante de segunda (14)	1.561,5273	343,5360	25,5431	1.930,6065	27.028,4907
5	Técnicos	Delineante de 2ª A	1.446,5889	318,2496	24,4432	1.789,2817	25.049,9435
6	Técnicos	Delineante de 2ª B	1.360,1979	299,2435	23,8469	1.683,2884	23.566,0377
6	Técnicos	Delineante de 3ª	1.292,8649	284,4303	-	1.577,2952	22.082,1328
		Técnicos de Organización					
4	Empleados	Técnico de Organización 1ª (16)	1.742,3694	379,5183	87,4091	2.209,2968	30.930,1567
5	Empleados	Técnico de Organización 2ª	1.566,0523	344,5315	82,5849	1.993,1687	27.904,3619
5	Empleados	Técnico de Organización 2ª A	1.432,6153	315,1754	79,0286	1.826,8193	25.575,4696
6	Empleados	Técnico de Organización 2ª B	1.331,9313	293,0249	77,1011	1.702,0572	23.828,8012
6	Empleados	Auxiliar de Organización (17)	1.292,8703	284,4315	-	1.577,3017	22.082,2241
4	Técnicos	Cronometrador (18)	1.659,3579	365,0587	28,5976	2.053,0144	28.742,2022
		Directores					
1	Técnicos	Director General	3.175,8278	-	1.058,6093	4.234,4371	59.282,1197
1	Técnicos	Director de Área y o Servicios	2.117,2186	-	1.587,9139	3.705,1325	51.871,8547
		Personal Médico y Sanitario					
1	Técnicos	Médico	2.117,2186	-	604,4658	2.721,6844	38.103,5823
2	Técnicos	A.T.S / D.U.E.	1.058,6093	-	831,0082	1.889,6175	26.454,6459
		Jefes de Departamento y Comerciales					
3	Técnicos	Jefe Departamento	2.117,2186	-	604,4658	2.721,6844	38.103,5823
4	Técnicos	Técnico P. Manager	2.032,5298	-	613,9933	2.646,5232	37.051,3248
2	Técnicos	Técnico Comercial	1.470,5357	-	419,8380	1.890,3738	26.465,2333

TABLAS SALARIALES						
2024			COMPLEMENTOS SALARIALES			
Grupo Profesiona	División Funcional	Categoría	Salario Convenio	Pima Actividad	Remuneración Anual	Valor quinquenio
			Euros	Euros/mes	Euros	Euros
		Personal Obrero				
6	Operarios	Peon	52,2667	111,9597	23.780,7668	-
6	Operarios	Especialista (33)	58,0741	124,4058	26.423,1599	2,0914
		Personal de Oficio				
5	Operarios	Oficial de 1ª (30)	66,3139	135,4850	30.080,2111	2,3469
5	Operarios	Oficial de 2ª (31)	62,1783	129,9730	28.245,3936	2,2191
6	Operarios	Oficial de 3ª (32)	59,5867	125,1885	27.076,9729	2,1431
		Técnicos de Taller				
4	Operarios	Encargado (15)	2.477,9704	-	34.691,5859	98,6814
5	Operarios	Capataz (19)	2.083,2148	143,3671	31.172,1463	73,2353
		Personal Administrativo				
4	Empleados	Oficial Administrativo 1ª (21)	2.535,8193	-	35.501,4702	97,7313
5	Empleados	Oficial Administrativo 2ª (22)	2.072,8944	-	29.020,5212	83,8018
5	Empleados	Oficial Administrativo 2ª A	1.899,8921	-	26.598,4889	76,7612
6	Empleados	Oficial Administrativo 2ª B	1.770,1396	-	24.781,9543	71,4704
6	Empleados	Auxiliar Administrativo (23)	1.640,3938	-	22.965,5131	67,2293
5	Empleados	Almacenero 1ª	2.154,2935	-	30.160,1096	87,0583
5	Empleados	Almacenero	2.015,2371	-	28.213,3199	81,4390
6	Empleados	Telefonista (24)	1.470,1193	-	20.581,6699	60,2508
		Técnicos de Oficina				
3	Técnicos	Delineante proyectista (12)	2.530,7895	-	35.431,0529	97,5161
4	Técnicos	Delineante de primera (13)	2.350,8779	-	32.912,2909	90,6026
5	Técnicos	Delineante de segunda (14)	2.007,8307	-	28.109,6303	81,1994
5	Técnicos	Delineante de 2ª A	1.860,8529	-	26.051,9412	75,2226
6	Técnicos	Delineante de 2ª B	1.750,6199	-	24.508,6792	70,7303
6	Técnicos	Delineante de 3ª	1.640,3870	-	22.965,4181	67,2290
		Técnicos de Organización				
4	Empleados	Técnico de Organización 1ª (16)	2.297,6687	-	32.167,3620	90,6032
5	Empleados	Técnico de Organización 2ª	2.072,8954	-	29.020,5358	81,4347
5	Empleados	Técnico de Organización 2ª A	1.899,8920	-	26.598,4885	74,4960
6	Empleados	Técnico de Organización 2ª B	1.770,1396	-	24.781,9538	69,2604
6	Empleados	Auxiliar de Organización (17)	1.640,3988	-	22.965,5826	67,2293
4	Técnicos	Cronometrador (18)	2.135,1349	-	29.891,8891	86,2866
		Directores				
1	Técnicos	Director General	4.403,8146	-	61.653,4045	165,1430
1	Técnicos	Director de Área y o Servicios	3.853,3378	-	53.946,7289	110,0954
		Personal Médico y Sanitario				
1	Técnicos	Médico	2.830,5518	-	39.627,7250	110,0954
2	Técnicos	A.T.S / D.U.E.	1.965,2022	-	27.512,8305	55,0477
		Jefes de Departamento y Comerciales				
3	Técnicos	Jefe Departamento	2.830,5518	-	39.627,7250	110,0954
4	Técnicos	Técnico P. Manager	2.752,3841	-	38.533,3778	105,6915
2	Técnicos	Técnico Comercial	1.965,9887	-	27.523,8424	76,4679

TABLAS SALARIALES						
2025			COMPLEMENTOS SALARIALES			
Grupo Profesiona	División Funcional	Categoría	Salario Convenio	Pima Actividad	Remuneración Anual	Valor quinquenio
			Euros	Euros	Euros	Euros
		Personal Obrero				
6	Operarios	Peon	53,8347	115,3185	24.494,1898	-
6	Operarios	Especialista (33)	59,8163	128,1380	27.215,8547	2,1541
		Personal de Oficio				
5	Operarios	Oficial de 1ª (30)	68,3034	139,5495	30.982,6174	2,4173
5	Operarios	Oficial de 2ª (31)	64,0436	133,8721	29.092,7554	2,2857
6	Operarios	Oficial de 3ª (32)	61,3743	128,9442	27.889,2821	2,2074
		Técnicos de Taller				
4	Operarios	Encargado (15)	2.552,3095	-	35.732,3335	101,6419
5	Operarios	Capataz (19)	2.145,7112	147,6681	32.107,3107	75,4324
			-			
		Personal Administrativo	-			
4	Empleados	Oficial Administrativo 1ª (21)	2.611,8939	-	36.566,5143	100,6632
5	Empleados	Oficial Administrativo 2ª (22)	2.135,0812	-	29.891,1368	86,3159
5	Empleados	Oficial Administrativo 2ª A	1.956,8888	-	27.396,4436	79,0640
6	Empleados	Oficial Administrativo 2ª B	1.823,2438	-	25.525,4129	73,6145
6	Empleados	Auxiliar Administrativo (23)	1.689,6056	-	23.654,4785	69,2461
5	Empleados	Almacenero 1ª	2.218,9224	-	31.064,9129	89,6700
5	Empleados	Almacenero	2.075,6943	-	29.059,7195	83,8822
6	Empleados	Telefonista (24)	1.514,2229	-	21.199,1200	62,0583
		Técnicos de Oficina				
3	Técnicos	Delineante proyectista (12)	2.606,7132	-	36.493,9845	100,4415
4	Técnicos	Delineante de primera (13)	2.421,4043	-	33.899,6596	93,3207
5	Técnicos	Delineante de segunda (14)	2.068,0657	-	28.952,9192	83,6354
5	Técnicos	Delineante de 2ª A	1.916,6785	-	26.833,4994	77,4793
6	Técnicos	Delineante de 2ª B	1.803,1385	-	25.243,9396	72,8522
6	Técnicos	Delineante de 3ª	1.689,5986	-	23.654,3807	69,2458
		Técnicos de Organización				
4	Empleados	Técnico de Organización 1ª (16)	2.366,5988	-	33.132,3828	93,3213
5	Empleados	Técnico de Organización 2ª	2.135,0823	-	29.891,1519	83,8778
5	Empleados	Técnico de Organización 2ª A	1.956,8888	-	27.396,4431	76,7309
6	Empleados	Técnico de Organización 2ª B	1.823,2437	-	25.525,4124	71,3382
6	Empleados	Auxiliar de Organización (17)	1.689,6107	-	23.654,5501	69,2461
4	Técnicos	Cronometrador (18)	2.199,1890	-	30.788,6458	88,8752
		Directores				
1	Técnicos	Director General	4.535,9290	-	63.503,0066	170,0973
1	Técnicos	Director de Área y o Servicios	3.968,9379	-	55.565,1308	113,3982
		Personal Médico y Sanitario				
1	Técnicos	Médico	2.915,4683	-	40.816,5567	113,3982
2	Técnicos	A.T.S / D.U.E.	2.024,1582	-	28.338,2154	56,6991
		Jefes de Departamento y Comerciales				
3	Técnicos	Jefe Departamento	2.915,4683	-	40.816,5567	113,3982
4	Técnicos	Técnico P. Manager	2.834,9557	-	39.689,3791	108,8623
2	Técnicos	Técnico Comercial	2.024,9684	-	28.349,5577	78,7619

TABLA DE PRIMAS 2023									
Oficial 1ª		**Oficial 2ª**		**Oficial 3ª**		**Especialista**		**Peón**	
Actividad	Prima € / Hora	Actividad	Prima € / Hora	Actividad	Prima € / Hora	Actividad	Prima € / Hora	Actividad	Prima € / Hora
101	0,1694	101	0,1482	101	0,0953	101	0,0953	101	0,0857
102	0,3070	102	0,2964	102	0,2752	102	0,2752	102	0,2477
103	0,4870	103	0,4552	103	0,4129	103	0,3917	103	0,3525
104	0,6352	104	0,6140	104	0,5822	104	0,5716	104	0,5145
105	0,8045	105	0,7622	105	0,6987	105	0,6881	105	0,6193
106	0,9633	106	0,8786	106	0,8257	106	0,8151	106	0,7336
107	1,1221	107	1,0480	107	0,9951	107	0,9633	107	0,8670
108	1,2809	108	1,1962	108	1,1221	108	1,0904	108	0,9813
109	1,4397	109	1,3550	109	1,2492	109	1,2280	109	1,1052
110	1,5773	110	1,4926	110	1,3868	110	1,3656	110	1,2290
111	1,7573	111	1,6303	111	1,5244	111	1,4926	111	1,3434
112	1,8746	112	1,7679	112	1,6726	112	1,6091	112	1,4482
113	1,9690	113	1,8526	113	1,7467	113	1,6938	113	1,5244
114	2,0537	114	1,9298	114	1,8102	114	1,7573	114	1,5816
115	2,1172	115	1,9902	115	1,8636	115	1,8102	115	1,6292
116	2,1944	116	2,0643	116	1,9298	116	1,8636	116	1,6772
117	2,2548	117	2,1172	117	1,9902	117	1,9298	117	1,7368
118	2,3078	118	2,1944	118	2,0431	118	1,9902	118	1,7912
119	2,3929	119	2,2548	119	2,1066	119	2,0537	119	1,8483
120	2,4921	120	2,3184	120	2,1724	120	2,1172	120	1,9055
121	2,5512	121	2,4150	121	2,2385	121	2,1944	121	1,9750
122	2,6042	122	2,4591	122	2,2866	122	2,2385	122	2,0147
123	2,7017	123	2,5407	123	2,3819	123	2,3078	123	2,0770
124	2,7947	124	2,5936	124	2,4370	124	2,3819	124	2,1437
125	2,8891	125	2,6796	125	2,5195	125	2,4370	125	2,1933
126	2,9332	126	2,7458	126	2,5618	126	2,5032	126	2,2529
127	3,0104	127	2,8371	127	2,6254	127	2,5618	127	2,3057
128	3,1017	128	2,8900	128	2,7017	128	2,6042	128	2,3438
129	3,1869	129	2,9553	129	2,7788	129	2,6906	129	2,4216
130	3,2420	130	3,0488	130	2,8477	130	2,7788	130	2,5010
131	3,2751	131	3,1017	131	2,8794	131	2,8053	131	2,5248
132	3,3240	132	3,1335	132	2,9222	132	2,8477	132	2,5629
133	3,3664	133	3,1979	133	2,9553	133	2,8688	133	2,5819
134	3,4193	134	3,2199	134	2,9884	134	2,9222	134	2,6300
135	3,4625	135	3,2530	135	3,0214	135	2,9443	135	2,6498
136	3,5066	136	3,2751	136	3,0806	136	2,9773	136	2,6796
137	3,5397	137	3,3240	137	3,1123	137	3,0104	137	2,7094
138	3,5618	138	3,3558	138	3,1335	138	3,0700	138	2,7630
139	3,5887	139	3,3875	139	3,1869	139	3,1017	139	2,7916
140	3,6416	140	3,4193	140	3,2076	140	3,1123	140	2,8011

Tabla horas extraordinarias 2023									
Categoría	Precios por hora, quinquenios y categorías								
Quinquenios	0	1	2	3	4	5	6	7	8
Oficial 1º	27,52 €	28,48 €	29,48 €	30,45 €	31,46 €	32,44 €	33,42 €	34,41 €	35,40 €
Oficial 2º	25,79 €	26,72 €	27,66 €	27,52 €	29,52 €	30,45 €	31,38 €	32,31 €	33,26 €
Oficial 3º	24,70 €	25,61 €	26,51 €	27,39 €	28,31 €	29,20 €	30,13 €	31,01 €	31,91 €
Especialista	24,08 €	24,98 €	25,64 €	26,73 €	27,61 €	28,48 €	29,37 €	30,25 €	31,13 €
Peón	21,67 €								

Tabla horas extraordinarias 2024									
Categoría	Precios por hora, quinquenios y categorías								
Quinquenios	0	1	2	3	4	5	6	7	8
Oficial 1º	28,62 €	29,62 €	30,66 €	31,67 €	32,72 €	33,73 €	34,76 €	35,78 €	36,82 €
Oficial 2º	26,82 €	27,79 €	28,76 €	28,62 €	30,70 €	31,67 €	32,63 €	33,60 €	34,59 €
Oficial 3º	25,69 €	26,63 €	27,57 €	28,49 €	29,45 €	30,37 €	31,33 €	32,25 €	33,18 €
Especialista	25,05 €	25,98 €	26,67 €	27,80 €	28,72 €	29,62 €	30,55 €	31,46 €	32,38 €
Peón	22,54 €								

Tabla horas extraordinarias 2025									
Categoría	Precios por hora, quinquenios y categorías								
Quinquenios	0	1	2	3	4	5	6	7	8
Oficial 1º	29,48 €	30,51 €	31,58 €	32,62 €	33,70 €	34,75 €	35,80 €	36,86 €	37,92 €
Oficial 2º	27,63 €	28,63 €	29,62 €	29,48 €	31,62 €	32,62 €	33,61 €	34,61 €	35,63 €
Oficial 3º	26,46 €	27,43 €	28,40 €	29,34 €	30,33 €	31,28 €	32,27 €	33,21 €	34,18 €
Especialista	25,80 €	26,76 €	27,47 €	28,64 €	29,58 €	30,51 €	31,46 €	32,41 €	33,35 €

TABLAS PLUSES DE PRODUCCIÓN 2023 - 2025

Año	Concepto	Porcentaje	Premio 0 Errores	Premio 1 Errores	Premio 2 Errores	Premio 3 Errores	Premio 4 Errores	Premio 5 Errores	Precio / Hora	Precio / Semana Fijos
2023	Coordinación	No								39,70 €
2023	Mejoras	No								16,58 €
2023	Embalaje	No	74,93 €	44,95 €	29,98 €	14,97 €				
2023	Pintura*	Sí	1	0,6	0,4	0,2				
2023	Programando	No							1,35 €	
2023	Movilidad	No							0,47 €	
2023	Toxicidad (*1)	No							1	
2024	Coordinación	No								41,28 €
2024	Mejoras	No								17,24 €
2024	Embalaje	No	77,93 €	46,75 €	31,18 €	15,57 €				
2024	Pintura*	Sí	1	0,6	0,4	0,2				
2024	Programando	No							1,40 €	
2024	Movilidad	No							0,49 €	
2024	Toxicidad (*1)	No							1	
2025	Coordinación	No								42,52 €
2025	Mejoras	No								17,76 €
2025	Embalaje	No	80,27 €	48,16 €	32,11 €	16,03 €				
2025	Pintura*	Sí	1,03	0,618	0,412	0,206				
2025	Programando	No							1,45 €	
2025	Movilidad	No							0,50 €	
2025	Toxicidad (*1)	No							1,03	

*Pintura % 2 dias salario base
Se pasan horas desde producción a RRHH quién hace el cálculo

(*1)

TOXICO	2023	2024	2025
OFICIAL 1ª	1,47 €	1,53 €	1,57 €
OFICIAL 2ª	1,39 €	1,44 €	1,49 €
OFICIAL 3ª	1,33 €	1,39 €	1,43 €
ESPECIALISTA	1,31 €	1,36 €	1,40 €
PEON	1,18 €	1,22 €	1,26 €

CARENCIA DE INCENTIVO 2023

CATEGORÍA	PRECIO
PEON	1,46 €
ESPECIALISTA	1,62 €
OFICIAL 3ª	1,67 €
OFICIAL 2ª	1,73 €
OFICIAL 1ª	1,83 €