

**2020-2023**

**UGT**

Zerbitzu Publikoak



**CONVENIO COLECTIVO  
DE  
UTE TMB ARRAIZ**

**Servicios a la  
Comunidad**



**Defendemos tus derechos  
Afíliate a UGT**

**Infórmate - Asesórate - Protégete  
[euskadi.fespugt.es](http://euskadi.fespugt.es)**



**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 UTE TMB Arraiz (código de convenio 48100411012014).**

*Antecedentes*

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 23 de febrero de 2022 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.

*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 2 de mayo de 2022.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández



**III CONVENIO COLECTIVO DE LA UNIÓN TEMPORAL DE EMPRESAS  
SUFÍ, S.L.- PROYECTOS Y OBRAS PABISA, S.A. UTE LEY 18/1982  
(UTE TMB ARRAIZ) Y SU PERSONAL ADSCRITO AL CONTRATO DE OPERACIÓN  
Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA DE TRATAMIENTO MECÁNICO BIOLÓGICO  
DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE BIZKAIA (2020-2023)**

CAPÍTULO PRELIMINAR

**Artículo 1.— *Ámbito de aplicación***

El presente Convenio Colectivo será de la empresa UTE TMB Arraiz y el personal adscrito al servicio de operación y mantenimiento de la planta para el Tratamiento Mecánico Biológico de residuos Sólidos Urbanos de Bizkaia que la empresa UTE TMB Arraiz tiene concertado con Garbiker AB, S.A.

El presente convenio tendrá en todo caso prioridad aplicativa respecto de un eventual convenio de empresa que pretenda incluir en su ámbito territorial los centros de trabajo del territorio.

**Artículo 2.— *Vigencia***

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2020 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023.

Los efectos económicos del Convenio serán retroactivos al 1 de enero de 2020.

**Artículo 3.— *Duración y prórroga***

Este Convenio Colectivo se entenderá prorrogado de año en año en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie con tres meses de antelación a su terminación o prórroga en su caso.

La denuncia del Convenio deberá realizarse con la antelación indicada en el párrafo precedente, mediante comunicación escrita a la Delegación Territorial de Trabajo, remitiéndose copia del escrito a la otra parte con la misma antelación.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

**Artículo 4.— *Vinculación a la totalidad***

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio Colectivo será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de los pactos. Si se diese tal supuesto, las partes firmantes de este Convenio se reunirán dentro de los diez días naturales siguientes a la firmeza de la resolución correspondiente al objeto de resolver el problema planteado.

**Artículo 5.— *Inaplicación del convenio colectivo***

La empresa no podrá acogerse a la inaplicación del presente convenio mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 ET, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 ET.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

**Artículo 6.— Subrogación**

En caso de finalización, pérdida, rescisión, cesión, rescate de los servicios o término del contrato total o parcial que actualmente rige el servicio de operación y mantenimiento de la planta para el tratamiento mecánico-biológico de residuos sólidos urbanos de Bizkaia, el personal adscrito a dichos servicios será subrogado de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49 a 53 del Convenio Colectivo del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado. El nuevo prestatario de dichos servicios subrogará al personal respetando todas las condiciones económicas y laborales del personal que se establecen en el presente Convenio Colectivo y en los términos establecidos por la legislación vigente, así como aquellas condiciones particulares que legalmente tuviesen reconocidas.

**Artículo 7.— Comisión Paritaria**

Se constituye una Comisión Paritaria formada por TRES representantes de la parte social y TRES de la parte empresarial firmantes del presente convenio. Cada una de las partes podrá ser asistida por asesores (un máximo de 2 por cada parte) que tendrán voz, pero no voto.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Serán sus competencias:

- A) La interpretación de cualquier precepto de este Convenio Colectivo.
- B) Vigilar y hacer seguimiento el cumplimiento del Convenio, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los organismos y autoridades competentes.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por la mayoría de cada una de las partes. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales -PRECO II («BOPV» de 4 de abril de 2000).

**Artículo 8.— Derecho supletorio**

En lo no regulado por el presente convenio serán de aplicación las disposiciones correspondientes de la legislación vigente.

**Artículo 9.— Movilidad geográfica**

La aplicación de medidas de movilidad geográfica solo podrá hacerse por acuerdo entre empresa y trabajador, no pudiéndose llevar a efecto en otro caso.

## CAPÍTULO I

## CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

**Artículo 10.— Clasificación profesional**

Por contrato de trabajo individual se fijará el Grupo Profesional de clasificación del trabajador, en función del grado de conocimientos, titulación, experiencia y pericia acreditados que hayan sido determinantes en su contratación.

Los trabajadores afectados por el presente convenio quedarán clasificados en uno de los siguientes grupos profesionales:

*Grupo 1: Grupo profesional de producción*

Trabajos simples con pocos conocimientos teóricos y capacidades prácticas y/o personal competente en un conjunto de actividades profesionales y con capacidad para utilizar instrumentos (maquinaria) y técnicas básicas de aplicación de los procesos. Dentro de este grupo se incluyen los siguientes niveles retributivos:



*Peón:* Trabajador/a que ejecuta labores consistentes en la aportación de su esfuerzo físico y atención en las labores encomendadas. Para tales funciones podrá utilizar herramientas y maquinaria manual (soplador, atornillador,...) si así fuese necesario.

*Basculista:* Trabajador/a que de acuerdo a las directrices de la empresa, cuida del control de accesos de personas y vehículos (incluyendo pesaje). Igualmente cuida los servicios de vigilancia y realiza trabajos de oficina no específicos.

*Peón especialista:* Operarios/as con capacidad y conocimientos de la materia suficiente para realizar trabajos específicos de su oficio, sin perjuicio que pueda realizar otros trabajos comunes, con responsabilidad directa de su ejecución. Manejarán máquinas propias de su especialidad (barredoras, limpiadoras,...), así como cualquier otra de la fábrica para la que esté formado y autorizado (siempre que no exceda, en el último caso, de un 50% de su jornada). Podrá desarrollar otros trabajos de peón cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

*Mecánico/a especialista:* Es el trabajador/a capacitado/a para ejercer las funciones de un especialista y además las específicas de mantenimiento y reparación de la maquinaria de la empresa. Podrá desarrollar otros trabajos de peón y/o especialista cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

*Especialista maduración:* Es el trabajador/a capacitado/a para ejercer las funciones de un especialista y las específicas de limpieza y mantenimiento de la maquinaria de maduración, así como cualquier otra de la fábrica para la que esté formado y autorizado. Podrá desarrollar otros trabajos de peón y/o especialista cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

*Oficial maquinista (sustituye a las categorías de conductor/pulpista-palista, carretillero especialista y maquinista):* Es aquel trabajador/a cuya función consiste en conducir o manejar maquinaria fija o móvil (vehículo, carretilla, toro mecánico, prensa, pulpo, pala o similar), teniendo la formación y autorización adecuada; Podrá desarrollar otros trabajos de especialista o peón cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

*Oficial maduración:* Son aquellos operarios/as que ejecutan trabajos cualificados de su especialidad (Maduración) que exijan una habilidad y conocimiento profesional específico de la materia, adquirida por una larga práctica o por el aprendizaje metódico, equivalente al grado de oficialía en los centros de formación profesional. Realizará las funciones propias de su especialidad con espíritu de iniciativa y responsabilidad, pudiendo tener a sus órdenes cualquier otra categoría salvo la de encargado. Podrá manejar cualquier maquinaria fija o móvil, para la que tenga la formación y autorización adecuada; Podrá desarrollar otros trabajos de especialista o peón cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

*Oficial mecánico:* Son aquellos operarios/as que ejecutan trabajos cualificados de su especialidad (Mantenimiento) que exijan una habilidad y conocimiento profesional específico de la materia, adquirida por una larga práctica o por el aprendizaje metódico, equivalente al grado de oficialía en los centros de formación profesional. Realizará las funciones propias de su especialidad con espíritu de iniciativa y responsabilidad, pudiendo tener a sus órdenes cualquier otra categoría salvo la de encargado. Podrá manejar cualquier maquinaria fija o móvil, para la que tenga la formación y autorización adecuada; Podrá desarrollar otros trabajos de especialista o peón cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

*Oficial/a:* Son aquellos operarios/as que ejecutan trabajos cualificados de su especialidad que exijan una habilidad y conocimiento profesional específico de la materia, adquirida por una larga práctica o por el aprendizaje metódico, equivalente al grado de oficialía en los centros de formación profesional. Realizará las funciones propias de su especialidad con espíritu de iniciativa y responsabilidad, pudiendo tener a sus órdenes cualquier otra categoría salvo la de encargado.

**Grupo 2: Grupo Profesional de administración**

*Auxiliar administrativo:* Es el trabajador que se dedique dentro de la oficina a operaciones administrativas básicas y, en general, a las puramente mecánicas inherente al trabajo de aquéllas, incluyendo las funciones de telefonista.

*Oficial administrativo:* Es el trabajador que, con iniciativa y responsabilidad, efectúa funciones administrativas de rango superior a las de auxiliar, incluyendo las de atención telefónica.

**Grupo 3: Encargados**

*Pantallista:* Son aquellos trabajadores/as de confianza para la empresa, que de acuerdo con las directrices de la empresa y con espíritu de iniciativa y responsabilidad, controlan el correcto funcionamiento de los equipos y cintas de toda la planta, poniéndolos en funcionamiento o en parada con seguridad en función de las necesidades. Controlan el proceso mediante los medios disponibles, ordenadores y sistemas de vigilancia de la sala de control. Igualmente realizan trabajos administrativos no específicos, así como el control de accesos de transportes y materiales de la planta. Pudiendo tener a sus órdenes cualquier otra categoría salvo la de encargado. Esta categoría empieza a aplicarse a partir del año 2022. Esta categoría tendrá como salario base la media de los salarios base de las categorías de encargado y oficial del año 2022.

*Encargado/a:* Es el trabajador/a que, a las órdenes directas de los mandos de la empresa o del encargado general, si existiera, actúa al frente de una o más secciones, con jurisdicción y mando sobre el personal a sus órdenes. Ostenta responsabilidad sobre el personal a su cargo, supervisa y ordena el trabajo de producción y puede manejar todos los elementos de control y supervisión de la producción

*Encargado/a general:* Es el trabajador/a de confianza que con mando sobre todo el personal operario, incluso encargados, actúa por delegación de la empresa en las funciones que ésta le encomiende, con jurisdicción y mando sobre el personal a sus órdenes. Tiene competencia técnica en un conjunto de actividades profesionales y dominio de las mismas con autonomía de ejecución.

**Grupo 4: Grupo Profesional de técnicos y titulados**

*Técnico no titulado:* Es el trabajador que, estando en posesión de formación cualificada, realiza funciones para las que expresamente lo faculta dicha formación y que requieren los conocimientos y destrezas necesarias para el desarrollo del su trabajo, aun cuando no ostente titulación oficial (por ejemplo, informático, técnico de laboratorio, gestión calidad y medio ambiente, PRL, programación, etc.).

*Titulado grado medio:* Es el trabajador que, estando en posesión de título universitario de grado medio, realiza las funciones para las que expresamente lo faculta dicho título.

*Titulado superior:* Es el trabajador que, estando en posesión de título universitario de grado superior, realiza las funciones para las que expresamente lo faculta dicho título.

*Ingeniero técnico:* Es el trabajador que, estando en posesión de título de ingeniero técnico, realiza las funciones para las que expresamente lo faculta dicho título.

*Ingenieros superior:* Es el trabajador que, estando en posesión de título universitario de ingeniero superior, realiza las funciones para las que expresamente lo faculta dicho título.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

La consolidación de categoría se hará según la legislación vigente.

**Artículo 11. — Cobertura de vacantes y promoción profesional**

- a) Cuando existan puestos de trabajo vacantes o de nueva creación que sea necesario cubrir con carácter de fijos, la empresa lo pondrá en conocimiento de la



representación legal de los trabajadores. En condiciones de igualdad con otros candidatos, los trabajadores fijos con una antigüedad en la empresa de al menos dos años tienen un derecho preferente a ocupar las vacantes que se creen o se produzcan.

La cobertura de las vacantes o de los puestos de nueva creación se llevará a cabo, salvo casos extraordinarios, por el proceso de concurso oposición de acuerdo con la normativa que específicamente se establezca en las bases de la convocatoria y que en todo caso se basará en los principios de publicidad, mérito y capacidad. En tales casos, la representación legal de los trabajadores tendrá la participación necesaria para garantizar la transparencia e imparcialidad del proceso de selección correspondiente.

Cuando se trate de cubrir puestos de responsabilidad o que impliquen mando, la designación corresponderá exclusivamente a la dirección de la empresa.

- b) Si el puesto de trabajo vacante que la empresa considere necesario cubrir es un puesto de trabajo indefinido a tiempo completo, antes de hacer una nueva contratación, se ofrecerá este puesto en primer lugar a los trabajadores indefinidos a tiempo parcial del grupo C con contrato en vigor y que ostenten la categoría correspondiente al puesto a cubrir. En caso de que haya varios trabajadores con contrato a tiempo parcial interesados en la conversión que cumplan los requisitos, tendrá preferencia el que ostente mayor antigüedad en la empresa.

A los efectos de este apartado, se producirá una vacante cuando un trabajador fijo que ocupaba un determinado puesto de trabajo cause baja definitiva en la empresa por cualquier motivo (salvo la extinción por causas económicas, productivas, técnicas u organizativas) y la empresa estime necesario la cobertura de ese puesto con un nuevo trabajador.

- c) En los casos de bajas por maternidad, excedencias con derecho a reserva de puesto y procesos de IT de duración inicial estimada superior a 60 días (proceso de duración estimada larga según el artículo 2.d) de la Orden ESS/1187/2015, de 15 de junio) de trabajadores que ocupen un puesto de trabajo indefinido y a tiempo completo, cuando la empresa considere necesario la cobertura del puesto en cuestión, antes de contratar a un nuevo trabajador ofrecerá la cobertura de este puesto a los trabajadores a tiempo parcial del grupo C en los términos indicados en el párrafo anterior, siempre por el tiempo que efectivamente dure la ausencia del trabajador sustituido.

En estos casos, no podrá haber simultáneamente más de cuatro trabajadores del grupo C cubriendo este tipo de ausencias temporales. Asimismo, los trabajadores del grupo C que sustituyan a otros trabajadores en los términos de este apartado, no podrán en ningún caso superar el 100% de la jornada máxima anual.

Las sustituciones contempladas en este apartado deberán en todo caso respetar los descansos establecidos en la ley.

#### **Artículo 12. — Formación**

La Dirección de Empresa y la Representación de los Trabajadores son conscientes de la necesidad de fomentar y facilitar al máximo la formación de todos los trabajadores.

La formación constituye un elemento esencial en el desarrollo profesional y humano de todos los trabajadores de la empresa y, en consecuencia, resulta también básica para la propia evolución de la misma. Por todo ello, la empresa promoverá la formación de todo el personal de las siguientes formas:

- La formación obligatoria se impartirá en horario de jornada laboral.
- La que se deba impartir fuera de la jornada laboral será voluntaria.
- En ambos casos, si la formación tuviera que impartirse fuera del centro de trabajo, la empresa compensará los gastos de desplazamiento debidamente acreditados o facilitará el transporte desde el centro de trabajo al lugar donde se imparta la formación.

**Artículo 13.— Confidencialidad**

Todos los trabajadores, independientemente de su nivel o grupo profesional, deberán mantener la confidencialidad de los datos de la empresa de lo que tengan conocimiento por razón de su trabajo.

## CAPÍTULO II

## TIEMPO DE TRABAJO

**Artículo 14.— Jornada**

La jornada anual para los años 2020 y 2021 queda fijada en 1.696 horas de trabajo efectivo. La jornada diaria será de 8 horas por lo que el número de días anuales será de 212 días de trabajo efectivo.

La jornada anual en los años 2022 y 2023 queda fijada en 1.688 horas de trabajo efectivo. La jornada diaria será de 8 horas por lo que el número de días anuales será de 211 días de trabajo efectivo.

Las personas trabajadoras del turno C en los años 2020 y 2021 tendrán una jornada del 75% de la jornada de los turnos A y B arriba indicada.

Las personas trabajadoras del turno C en los años 2022 y 2023 tendrán una jornada del 85% de jornada correspondiente a los turnos A y B arriba indicada.

Los trabajadores/as, dentro de su jornada diaria de trabajo, tendrán derecho a un descanso de 25 minutos para el bocadillo, que se considerará tiempo de trabajo efectivo.

**Artículo 15.— Días de libre disposición**

Los trabajadores afectos al presente convenio disfrutarán de 3 días de permiso retribuido para asuntos propios cada uno de los años de vigencia del convenio. Los trabajadores que tengan más de 8 años de antigüedad a la firma del convenio disfrutarán de un día de permiso retribuido adicional al año a partir del año 2022, que podrán disfrutar de conformidad con lo regulado en este artículo, a partir de la fecha en que cumplan los 8 años de antigüedad en la empresa.

Estos días no podrán acumularse a las vacaciones anuales ni al comienzo ni al final, pero sí podrán acumularse entre sí.

Para el disfrute de los días de asuntos propios será necesario preavisar a la empresa con una antelación mínima de una semana y no podrá disfrutarse en caso de que concorra con la ausencia de cuatro o más personas por turno y día en turnos de producción y dos en el turno de limpieza y mantenimiento.

En caso de coincidencia en la petición de asuntos propios con la situación descrita (ausencia de cuatro o más persona por turno y día en turnos de producción y dos en el turno de limpieza y mantenimiento), la concesión de días de asuntos propios se realizará atendiendo a la preferencia que vendrá fijada por la fecha de entrada de la petición en la empresa.

La empresa contestará en 4 días a la solicitud de días de libre disposición y podrá denegar el disfrute de los días por necesidades del servicio debidamente acreditada.

**Artículo 16.— Calendario laboral**

La empresa elaborará anualmente un calendario laboral antes del 15 de diciembre del año anterior.

Los días 24 y 31 de diciembre sólo se trabajará por la mañana, salvo peones de descarga y báscula que tendrán su regulación particular.

**Artículo 17.— Flexibilidad**

La empresa podrá modificar el calendario laboral de un trabajador un máximo de 6 jornadas completas al año. Dicha flexibilidad se articulará de la siguiente manera:





- De las 6 jornadas, 4 jornadas de flexibilidad se pueden aplicar por motivo de averías en la planta y 2 por otros motivos distintos a las averías. Si la empresa ya hubiera utilizado las 4 jornadas para casos de averías, será necesario el acuerdo con el comité de empresa para poder utilizar alguno de los días restantes por este motivo.
- La flexibilidad no se podrá aplicar nunca en día festivo.
- Preavisos:
  - Para los casos de averías, si la empresa quisiera que los trabajadores dejaran de prestar servicios por haberse producido una avería en la planta, por la propia naturaleza sobrevenida e imprevista de las averías, la empresa deberá avisar al trabajador en todo caso antes de que empiece el turno de trabajo correspondiente. Para recuperar esa jornada dejada de trabajar la empresa deberá preavisar al trabajador como mínimo con 5 días de antelación a la jornada en que se pretenda recuperar.
  - Para los restantes casos, será necesario preavisar con 5 días de antelación al día en que se pretenda utilizar la flexibilidad, ya sea en un sentido o en otro.
- Recuperación:
  - Para los casos de averías la recuperación de la jornada dejada de trabajar se hará preferentemente en los turnos de trabajo libres que no sean en domingo.
  - Para los restantes casos, también será necesario utilizar preferentemente los turnos de trabajo que no caigan en domingo. En caso de que el trabajador tenga derecho a librar un día por haber aplicado la empresa la flexibilidad en un día de no avería, el disfrute del día de libranza se ajustará al régimen establecido para el día de permiso retribuido regulado en el artículo 15.

La flexibilidad se aplicará respetando en todo caso los descansos obligatorios entre jornadas.

Si como consecuencia de la flexibilidad el trabajador tuviera que recuperar un día de trabajo, la empresa deberá hacer efectiva la recuperación en un máximo de 60 días a contar desde el día de libranza.

Los trabajadores podrán cambiar los turnos de trabajo entre ellos, siempre que sean de la misma categoría y sección y respetando en todo caso el descanso entre jornadas y previo conocimiento y aprobación por parte de la empresa.

#### **Artículo 18.— Horas extraordinarias**

Se consideran horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen por encima de la jornada máxima anual de trabajo.

La compensación de estas horas extraordinarias se realizará por acuerdo entre la empresa y el trabajador, bien con descanso retribuido, bien abonando los importes correspondientes a razón de:

- Hora extraordinaria normal: 15 euros la hora.
- Hora extraordinaria en domingo o festivo: 18 euros la hora.

En caso de compensación con descanso, ésta se realizará a razón de 1,25 horas de descanso por cada hora extraordinaria normal y dos horas de descanso por cada hora extraordinaria trabajada en domingo o festivo.

#### **Artículo 19.— Vacaciones anuales**

Las vacaciones anuales serán de 31 días naturales siempre y cuando el trabajador cumpla la jornada efectiva de trabajo.

El periodo de vacaciones anuales se disfrutará de la siguiente manera:

Cada trabajador podrá disfrutar de sus vacaciones en dos periodos: uno de tres semanas de lunes a domingo en periodo estival y por sorteo entre los tres grupos de producción y, a partir de ahí, de forma rotatoria en años sucesivos. El primer turno de tres semanas comenzará el primer lunes de julio; el resto de los días de vacaciones se



disfrutarán igualmente por equipos, A o B, completos, por años alternos y por periodos inmediatamente anterior o posterior a las nueve semanas centrales de vacaciones.

El resto de las vacaciones del turno C las disfrutará no haciéndolas coincidir con ninguno de los periodos anteriormente señalados.

El calendario de vacaciones se publicará antes del 30 de marzo de cada año, solicitándose con al menos un mes de antelación a dicha fecha. Cualquier modificación de la regulación general de las vacaciones requerirá el acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Los trabajadores de la misma categoría y función podrán intercambiar sus vacaciones, poniéndolo en conocimiento de la dirección siempre que lo comuniquen con un mes de antelación al inicio de las vacaciones del primer trabajador, implicado en el intercambio, que las vaya a disfrutar.

En el caso de que las vacaciones anuales del trabajador coincidan con una situación de incapacidad temporal se procederá conforme a la regulación contenida en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 20.— Permisos y licencias**

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Matrimonio o constitución de pareja de hecho: durante el año 2020 dieciocho días, durante 2021 19 días y para los años 2022 y 2023, 20 días (siempre naturales).

A estos efectos será necesario acreditar la constitución de la pareja de hecho mediante certificación del registro oficial de parejas de hecho. En el caso de disfrutar de esta licencia por constituirse en pareja de hecho no se disfrutará de nuevo si se contrae matrimonio.

- b) Dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días; para aquellos trabajadores cuyo desplazamiento sea fuera del territorio estatal, dispondrán de un total de 10 días de los cuales cuatro serán retribuidos.

Se considerará que el trabajador tiene que realizar un desplazamiento al efecto cuando el destino esté situado a más de 150 kilómetros del centro de trabajo.

El permiso en caso de hospitalización podrá disfrutarse mientras dure esta situación de hospitalización del pariente, debiendo presentar el trabajador la correspondiente acreditación.

- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Un día laborable por matrimonio de hijos, padres o hermanos, siempre que el día de celebración del matrimonio coincida con un día de trabajo para el trabajador según su calendario.
- e) Cuatro (4) horas de permiso retribuido por una sola vez cada año para acompañar a menor dependiente a consulta de especialista del Servicio Público de Salud, previa justificación de imposibilidad de acudir a esta consulta fuera de la jornada laboral.
- f) Cuatro (4) horas al año por una sola vez cada año para asistencia a entierros y funerales de familiares hasta el 3º grado por consanguinidad.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.



i) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

j) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., para lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones y disfrutar al comienzo o al final de la jornada. En caso de que los dos progenitores trabajen en la empresa, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma, que deberá comunicar por escrito.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a acumular las horas de lactancia por jornadas completas y disfrutar este tiempo de manera inmediatamente posterior a la finalización del permiso por nacimiento y cuidado del menor, siempre y cuando el menor no hubiera cumplido los 9 meses a la finalización del periodo acumulado. En caso de acumulación, las personas trabajadoras disfrutarán de 12 días laborables o la parte proporcional de permiso que corresponda por el tiempo que medie desde el inicio del mismo hasta que el menor cumpla 9 meses.

k) En caso de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo en 1 hora, asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas con disminución proporcional del salario.

l) El trabajador/a tendrá derecho a una reducción de jornada de entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la misma por razones de guarda legal para cuidado directo de menores de 12 años o discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, con la disminución proporcional del salario. También para el cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada por guarda legal corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria, el trabajador/a deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha con que se incorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la ley de procedimiento laboral.

m) Conforme al artículo 23.3 del E.T., el trabajador/a con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo, acumulables por un periodo de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

#### **Artículo 21.— Excedencia voluntaria**

En el caso de que un trabajador solicite una excedencia voluntaria conforme al artículo 46.2 del ET, durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.



Conforme a lo establecido en el artículo 46.3 del ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una excedencia con derecho a reserva de puesto por un periodo máximo de 1 año para el cuidado de familiares dependientes, debiendo aportar justificación suficiente tanto de la dependencia como de la necesidad de que sea el trabajador el que deba hacerse cargo de su cuidado.

CAPÍTULO III  
RÉGIMEN SALARIAL

**Artículo 22.— Estructura del salario y conceptos retributivos**

Se definen los siguientes conceptos retributivos con referencia a las tablas salariales y a la jornada ordinaria anual de trabajo:

- a) Salario base: el salario base del personal afecto al presente convenio es el que se especifica en la tabla salarial anexa para cada una de las categorías.
- b) Antigüedad: los trabajadores devengarán un complemento personal de antigüedad consistente en dos trienios del 3% del salario base y, sucesivamente, cuatro quinquenios del 5% del salario base. La antigüedad se devengará por meses incluidas las pagas extraordinarias.

El complemento de antigüedad se abonará en la nómina del mes siguiente a aquel en que se cumpla el trienio o quinquenio correspondiente.

- c) Pagas extraordinarias: los trabajadores afectos al presente convenio percibirán anualmente tres gratificaciones extraordinarias por los importes que figuran en las tablas salariales anexas para cada categoría.

Las pagas extraordinarias de verano y navidad se devengarán, respectivamente, del 1 de enero al 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre. La paga de marzo se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

El personal que ingrese en el trabajo o cese en el mismo en el transcurso del año natural percibirá la parte proporcional de las gratificaciones correspondientes al tiempo trabajado efectivamente.

- d) Pluses:
  1. *Plus transporte*: En 2020 y 2021 se abona este plus a todos los trabajadores afectos al presente convenio por cada día efectivamente trabajado por los importes que figuran en las tablas salariales anexas.

A partir de 2022 en adelante este plus queda suprimido y su importe quedará incorporado al salario base de cada trabajador. A tales efectos, en el año 2022 se incorporará al salario base actualizado de ese año el importe que resulte de multiplicar el plus transporte actualizado de 2021 por los días de trabajo efectivo de ese año (212\*...). A partir de 2023, el salario base resultante se actualizará conforme al régimen de incrementos pactados en este artículo.

A partir de 2022, los trabajadores no tendrán derecho a percibir ninguna cuantía en concepto de plus transporte o por cualquier concepto que de alguna manera trate de compensar los gastos relacionados con el desplazamiento desde el domicilio a la planta y viceversa.

Si por aplicación de las normas sobre la estructura de la negociación colectiva fuera obligatorio para la empresa abonar alguna cuantía por este concepto (por ser derecho mínimo necesario), los importes correspondientes de este plus se descontarán del salario base, volviendo a su abono en concepto separado.

2. *Higiene*: se trata de un plus de puesto de trabajo que se abona por la naturaleza de la actividad desarrollada en la planta y que, al igual que el plus TMB, tiene por objeto la compensación en el más amplio sentido de las especiales condiciones de toxicidad, penosidad o peligrosidad que existan o puedan



existir en la planta TMB. Se devenga por meses incluidos las pagas extraordinarias por los siguientes importes:

- i. En 2020, 150 euros/mes.
  - ii. En 2021, 155 euros/mes.
  - iii. En 2022, 160 euros/mes.
  - iv. En 2023, 165 euros/mes.
3. *TMB*: es el que corresponde a las categorías establecidas en las tablas salariales y retribuye de manera específica y global cualesquiera condiciones de toxicidad, penosidad o peligrosidad que existan o puedan existir. Este plus se devenga mensualmente, incluido en las pagas extraordinarias y sus importes son los siguientes:
- i. En 2020, 325 euros/mes.
  - ii. En 2021, 330 euros/mes.
  - iii. En 2022, 335 euros/mes.
  - iv. En 2023, 340 euros/mes.
4. *Nocturnidad*: se considera trabajo nocturno lo contemplado para esta situación en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, considerando dicho trabajo el realizado entre las 22:00 y las 6:00. Los trabajadores afectos al presente convenio percibirán como retribución específica por el trabajo desarrollado en este horario los siguientes importes:
- i. En 2020, 16 euros por noche o la parte proporcional que corresponda por el tiempo que trabajen dentro de esta franja horaria.
  - ii. En 2021, 17 euros por noche o la parte proporcional que corresponda por el tiempo que trabajen dentro de esta franja horaria.
  - iii. En 2022, 18 euros por noche o la parte proporcional que corresponda por el tiempo que trabajen dentro de esta franja horaria.
  - iv. En 2023, 19 euros por noche o la parte proporcional que corresponda por el tiempo que trabajen dentro de esta franja horaria.
5. *Pluses de sábados, domingo y festivos*: Se abonarán pluses por trabajar en sábado o domingo, festivo o festivo significativo. Dichos importes son:
- i. 2020-2021:
    - a. Sábado: 35 euros.
    - b. Domingo: 40 euros.
    - c. Festivo: 50 euros.
    - d. Festivo significativo: 60 euros.
  - ii. 2022-2023:
    - a. Sábado: 40 euros.
    - b. Domingo: 45 euros.
    - c. Festivo: 60 euros.
    - d. Festivo significativo: 70 euros.

Siendo el importe fijado por cada jornada de trabajo completa en tales días, abonándose la parte proporcional que corresponda por el tiempo que trabajen dentro de la franja horaria si no se trabaja el día completo.

Los festivos significativos son el 25 de diciembre, el 1 de enero, 6 de enero, jueves santo, viernes santo, sábado santo y lunes de pascua. El sábado santo será retribuido conforme al importe de los días significativos, aun no siendo festivo.

6. *Ayuda familiar*: se establece una ayuda familiar para todas las categorías salariales por mes y por hijo a cargo en edades comprendidas entre los 0



y los 16 años, ambos inclusive, por los importes que figuran en las tablas salariales anexas.

- e) Retribución durante las vacaciones: durante las vacaciones, se abonarán los siguientes conceptos:
- Salario base.
  - Antigüedad.
  - Plus de higiene.
  - Plus TMB.
  - Nocturnidad.
  - Pluses sábados, domingos, festivos y días significativos.

A efectos del cálculo de la nómina correspondiente a las vacaciones se tendrá en cuenta la media de los pluses los seis meses inmediatamente anteriores al mes de vacaciones.

#### **Artículo 23.— Actualización salarial**

Se establecen las siguientes actualizaciones salariales durante la vigencia pactada del presente convenio:

- Para el año 2020, el salario base y el plus de ayuda familiar se incrementarán en la cuantía que resulte de aplicar el IPC del año anterior más 0,20 puntos.
- Para el año 2021, el incremento será del IPC del año anterior, aplicándose sobre las cuantías del salario base y el plus de ayuda familiar de 2020. Si el IPC es negativo, el incremento será del 0, sin que proceda la reducción del salario.
- Para el año 2022, se aplicará sobre el salario base y el plus de ayuda familiar de 2021 un incremento equivalente al IPC del año anterior. Si el IPC es negativo, el incremento será del 0, sin que proceda la reducción del salario.
- En el año 2023, se aplicará sobre el salario base y el plus de ayuda familiar de 2022 un incremento equivalente al IPC del año anterior. Si el IPC es negativo, el incremento será del 0, sin que proceda la reducción del salario.

Los importes de las retribuciones por categorías son los que recogen en las tablas salariales anexas.

#### **Artículo 24.— Incapacidad temporal**

Cuando el trabajador sea dado de baja médica por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional sufrida al servicio de la empresa, el trabajador tendrá derecho a percibir un complemento hasta el 100% de la base reguladora durante el tiempo que se mantenga el derecho al percibo de la prestación.

Cuando el trabajador sea dado de baja médica por incapacidad temporal por contingencias comunes, tendrá derecho a percibir un complemento de hasta el 95% de la base reguladora de la prestación, durante el tiempo que se mantenga el derecho al percibo de la prestación que viene a complementarse.

#### **Artículo 25.— Póliza de accidentes**

La empresa se compromete a suscribir una póliza de accidentes que garantice a cada trabajador las siguientes indemnizaciones, para los hechos causantes que se produzcan a partir de la firma del presente convenio:

- Fallecimiento por contingencias profesionales (Accidente de trabajo y Enfermedad Profesional): 35.000 euros
- Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de contingencias profesionales (Accidente de trabajo y Enfermedad Profesional): 35.000 euros.



## CAPÍTULO V

**ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES****Artículo 26.— *Derechos de los miembros del comité de empresa y delegados de personal en el seno de la empresa***

Los representantes de los trabajadores disfrutarán de las garantías establecidas en cada momento por la legislación vigente.

Los miembros del comité de empresa o delegados de personal disfrutarán de un crédito horario mensual retribuido por cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en el centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación de 32 horas de duración cada uno de ellos. Los miembros del comité que pertenezcan a un mismo sindicato podrán acumular mensualmente su crédito horario a favor de uno o varios de sus compañeros del comité del mismo sindicato.

Asimismo, la empresa pondrá a su disposición un local debidamente acondicionado para que los representantes legales puedan desarrollar su labor adecuadamente.

Asimismo, y con la finalidad de facilitar la difusión de los avisos que puedan interesar a los trabajadores, la empresa pondrá a disposición del órgano de representación legal de los trabajadores un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en un lugar en el que se garantice un adecuado acceso al mismo por parte de los trabajadores.

**Artículo 27.— *Asambleas***

Los trabajadores tendrán derecho a celebrar, en horas de trabajo, un máximo de dos asambleas anuales de dos horas de duración cada una, para el total de la plantilla.

## CAPÍTULO VI

**RÉGIMEN DISCIPLINARIO****Artículo 28.— *Facultad disciplinaria***

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

**Artículo 29.— *Graduación de las faltas***

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

**Artículo 30.— *Faltas leves***

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las de descuido, error, o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a 30 minutos, sin que existan causas justificadas.
3. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbe el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de 5 días después de haberlo efectuado.
6. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.



7. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.
9. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
10. Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.
11. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
12. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.
13. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores.
14. Encontrarse en el centro de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.
15. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
16. Cualquier otra de semejante naturaleza.

**Artículo 31.— Faltas graves**

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad al mes, no justificadas.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero.
4. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.
7. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
8. Dormir durante la jornada de trabajo.
9. Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen de los trabajadores del sector o de la empresa.
10. Falta notoria de respeto o consideración al público.
11. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
12. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
13. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.
14. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.
15. La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.
16. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero, o a un subordinado.
17. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.





18. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
19. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa, o terceros.
20. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.
21. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.
22. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería, o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.
23. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
24. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación.
25. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior.
26. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.
27. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.
28. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.
29. El incumplimiento de normas de Seguridad e Higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
30. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior.
31. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.
32. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y no cumplimentar la misma.
33. Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

**Artículo 32.— Faltas muy graves**

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
4. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para ésta, y en todo caso, las de duración superior a seis años.
5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.
6. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
7. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores o de las representaciones sindicales.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
9. El incumplimiento de lo establecido en este convenio en materia de discreción profesional.



10. La competencia desleal.
11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
12. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
13. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros, o daños a la empresa.
14. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
16. La desobediencia continuada o persistente.
17. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.
18. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
19. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.
20. La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando, siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
21. Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.
22. Las faltas de semejante naturaleza.

**Artículo 33. — Sanciones**

Las sanciones que la empresa podrá imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de 1 o 2 días.
2. Por faltas graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.
3. Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 30 días.
  - Despido.

**Artículo 34. — Prescripción**

Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán:

- a) Las leves, a los 10 días.
- b) Las graves, a los 20 días.
- c) Las muy graves, a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**Artículo 35. — Aplicación**

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa en el que serán oídos, además del interesado, otros miembros de la representación a la que este perteneciera, si los hubiere.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretende imponer una sanción por faltas graves o muy graves a los trabajadores afiliados a un sindicato y a la empresa



le constara esta circunstancia, deberá con carácter previo, dar audiencia al delegado sindical, si lo hubiere.

La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá al menos: el nombre del trabajador, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone.

#### CAPITULO VII

#### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

##### **Artículo 36.— Ropa de trabajo y Equipos de protección individual**

Los equipos de protección frente al riesgo biológico serán proporcionados por la empresa y se repondrán en caso de deterioro previa entrega por parte del trabajador del equipo deteriorado. La empresa se encargará del lavado y desinfección de estos equipos de protección frente al riesgo biológico, así como de la limpieza de la ropa interior (pijama). Durante el periodo estival (15 de junio a 15 de septiembre), la frecuencia de lavado de la ropa interior se incrementará de 2 a 3 veces por semana.

La ropa de trabajo será proporcionada por la empresa en las siguientes cuantías:

- Pantalón y camiseta interior (pijamas): 6. Durante los meses de julio y agosto se dará a los trabajadores 3 camisetas más para su utilización durante este periodo que tendrán que devolver a la empresa finalizado el mes de agosto.
- Buzos: 3.
- Forro polar: uno al año.

La empresa proporcionará a los trabajadores que lo necesiten las gafas de protección graduadas para el desempeño de su trabajo.

##### **Artículo 37.— Reconocimientos médicos**

Los reconocimientos médicos, tanto genéricos como específicos, se realizarán durante la jornada de trabajo y siempre en horario de mañana. Los trabajadores del turno de noche realizarán los reconocimientos médicos durante la mañana de un día en el que no hayan trabajado la noche anterior.

Si algún trabajador tuviera que pasar el reconocimiento médico fuera de su jornada de trabajo, tendrá derecho a una compensación de tres horas de descanso.

##### **Artículo 38.— Seguro de responsabilidad para el recurso preventivo**

La empresa se compromete a suscribir una póliza de seguro de responsabilidad civil que cubra las eventuales responsabilidades económicas que se puedan derivar para el recurso preventivo como consecuencia del desempeño de su función como tal. Asimismo, la empresa asumirá los gastos de defensa en juicio en caso de que sea imputado penalmente por tal motivo, designando a tal efecto al abogado que deba llevar a cabo la defensa letrada en tal procedimiento.

#### CAPÍTULO VIII

#### VARIOS

##### **Artículo 39.— ETTs**

La empresa no recurrirá a la contratación de trabajadores a través de ETT.



CAPÍTULO IX  
**TABLAS SALARIALES**  
**TABLA SALARIAL UTE TMB ARRAIZ AÑO 2020**

Retribución por categorías	Salario Base 12 (€)	Plus Higiene 12 (€)	Plus TMB 12 (€)	Plus Transp. 212 (€)	Pagas Extras 3 (€)	Bruto Anual (€)
ENCARGADO GENERAL(*)	1.655,01	150,00	325,00	3,18	2.130,01	32.624,57
ENCARGADO	1.492,42	150,00	325,00	3,18	1.967,42	30.185,72
OFICIAL MECÁNICO (Mto. y pantallista)	1.315,55	150,00	325,00	3,18	1.790,55	27.532,66
OFICIAL	1.315,55	150,00	325,00	3,18	1.790,55	27.532,66
OFICIAL MAQUINISTA	1.315,55	150,00	325,00	3,18	1.790,55	27.532,66
OFICIAL MADURACIÓN	1.315,55	150,00	325,00	3,18	1.790,55	27.532,66
ESPECIALISTA MADURACIÓN	1.264,48	150,00	325,00	3,18	1.739,48	26.766,67
MECÁNICO ESPECIALISTA (Mto)	1.264,48	150,00	325,00	3,18	1.739,48	26.766,67
PEÓN ESPECIALISTA / PEÓN DE DESCARGA	1.217,79	150,00	325,00	3,18	1.692,79	26.066,29
PEON	1.188,12	150,00	325,00	3,18	1.663,12	25.621,33
BASCULISTA (*)	1.216,46	150,00	325,00	3,18	1.691,46	26.046,44
ING. SUPERIOR / TITULADO SUPERIOR	1.916,45	150,00	325,00	3,18	2.391,45	36.546,30
ING. TÉCNICO / TITULADO GRADO MEDIO	1.810,01	150,00	325,00	3,18	2.285,01	34.949,64
TÉCNICO NO TITULADO	1.732,50	150,00	325,00	3,18	2.207,50	33.787,03
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.347,58	150,00	325,00	3,18	1.822,58	28.013,21
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.311,15	150,00	325,00	3,18	1.786,15	27.466,75

**TABLA SALARIAL UTE TMB ARRAIZ AÑO 2021**

Retribución por categorías	Salario Base 12 (€)	Plus Higiene 12 (€)	Plus TMB 12 (€)	Plus Transp. 212 (€)	Pagas Extras 3 (€)	Bruto Anual (€)
ENCARGADO GENERAL	1.655,01	155,00	330,00	3,18	2.140,01	32.774,57
ENCARGADO	1.492,42	155,00	330,00	3,18	1.977,42	30.335,72
OFICIAL MECÁNICO (Mto. y pantallista)	1.315,55	155,00	330,00	3,18	1.800,55	27.682,66
OFICIAL	1.315,55	155,00	330,00	3,18	1.800,55	27.682,66
OFICIAL MAQUINISTA	1.315,55	155,00	330,00	3,18	1.800,55	27.682,66
OFICIAL MADURACIÓN	1.315,55	155,00	330,00	3,18	1.800,55	27.682,66
ESPECIALISTA MADURACIÓN	1.264,48	155,00	330,00	3,18	1.749,48	26.916,67
MECÁNICO ESPECIALISTA (Mto)	1.264,48	155,00	330,00	3,18	1.749,48	26.916,67
PEÓN ESPECIALISTA	1.217,79	155,00	330,00	3,18	1.702,79	26.216,29
PEON	1.188,12	155,00	330,00	3,18	1.673,12	25.771,33
BASCULISTA	1.216,46	155,00	330,00	3,18	1.701,46	26.196,44
ING. SUPERIOR / TITULADO SUPERIOR	1.916,45	155,00	330,00	3,18	2.401,45	36.696,30
ING. TÉCNICO / TITULADO GRADO MEDIO	1.810,01	155,00	330,00	3,18	2.295,01	35.099,64
TÉCNICO NO TITULADO	1.732,50	155,00	330,00	3,18	2.217,50	33.937,03
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.347,58	155,00	330,00	3,18	1.832,58	28.163,21
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.311,15	155,00	330,00	3,18	1.796,15	27.616,75

**TABLA SALARIAL UTE TMB ARRAIZ AÑO 2022**

Retribución por categorías	Salario Base 12 (€)	Plus Higiene 12 (€)	Plus TMB 12 (€)	Pagas Extras 3 (€)	Bruto Anual (€)
ENCARGADO GENERAL	1.810,47	160,00	335,00	2.305,47	34.582,02
ENCARGADO	1.637,31	160,00	335,00	2.132,31	31.984,65
PANTALLISTA	1.543,13	160,00	335,00	2.038,13	30.571,98
OFICIAL MECÁNICO	1.448,94	160,00	335,00	1.943,94	29.159,15
OFICIAL	1.448,94	160,00	335,00	1.943,94	29.159,15
OFICIAL MAQUINISTA	1.448,94	160,00	335,00	1.943,94	29.159,15
OFICIAL MADURACIÓN	1.448,94	160,00	335,00	1.943,94	29.159,15
ESPECIALISTA MADURACIÓN	1.394,55	160,00	335,00	1.889,55	28.343,30
MECÁNICO ESPECIALISTA (Mto)	1.394,55	160,00	335,00	1.889,55	28.343,30
PEÓN ESPECIALISTA	1.344,83	160,00	335,00	1.839,83	27.597,43
PEON	1.313,24	160,00	335,00	1.808,24	27.123,61
BASCULISTA	1.344,83	160,00	335,00	1.839,83	27.597,43
ING. SUPERIOR / TITULADO SUPERIOR	2.088,91	160,00	335,00	2.583,91	38.758,68
ING. TÉCNICO / TITULADO GRADO MEDIO	1.975,55	160,00	335,00	2.470,55	37.058,31
TÉCNICO NO TITULADO	1.893,01	160,00	335,00	2.388,01	35.820,08
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.483,07	160,00	335,00	1.978,07	29.670,99
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.444,27	160,00	335,00	1.939,27	29.089,02

A partir de 2022

SE INCLUYE EL PLUS DE TRANSPORTE EN EL SALARIO BASE

SE CREA CATEGORÍA PANTALLISTA, ENTRE OFICIAL Y ENCARGADO

SE IGUALA LA RETRIBUCIÓN DE BASCULISTA A PEÓN ESPECIALISTA