

Convenio colectivo UTE TMB Arraiz 2024-2027

UGT
Zerbitzu Publikoak



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

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del departamento de Economía, 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 17 de diciembre de 2025 por la representación de la empresa y por la representación de la parte social.

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 18.2.g) del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre («BOPV» de 21 de noviembre de 2024) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos y planes de igualdad.

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

En su virtud,

RESUELVO:

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

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

En Bilbao, a 18 de marzo de 2026.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández



IV CONVENIO COLECTIVO DE LA UNION TEMPORAL DE EMPRESAS VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A.- 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 (2024-2027)

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 2024 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027.

Los efectos económicos del Convenio serán retroactivos al 1 de enero de 2024.

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*

En el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de los pactos 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 encontrar una nueva redacción al articulado anulado sin que ésta afecte al resto del texto que continuará vigente en los mismos términos.

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.— *Unidad productiva*

La planta TMB Arraiz, de tratamiento mecánico biológico de residuos sólidos de Bizkaia constituye una unidad productiva autónoma (conjunto de medios materiales y



humanos organizados) a los efectos de la aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

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:

- Peon: Trabajador 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 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 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 especialista: Es el trabajador capacitado 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 capacitado 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 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 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 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: Son aquellos operarios 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 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: Es el trabajador que, a las órdenes directas de los mandos de la empresa o del encargado general, si existiera, actúa al frente de una ó 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 general: Es el trabajador 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 faculte 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 faculte 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 faculte dicho título.
- Ingeniero técnico: Es el trabajador que, estando en posesión de título de ingeniero técnico, realiza las funciones para las que expresamente lo faculte 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 faculte 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 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.

En el Anexo 1 se recoge el procedimiento para cobertura de vacantes.

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 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 seis 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 2024 y 2025 queda fijada en 1.688 horas de trabajo efectivo en jornada completa. La jornada diaria será de 8 horas por lo que el número de días anuales será de 211 días de trabajo efectivo.

La jornada anual para los años 2026 y 2027 queda fijada en 1.656 horas de trabajo efectivo en jornada completa. La jornada diaria será de 8 horas por lo que el número de días anuales será de 207 días de trabajo efectivo.

Las personas trabajadoras del turno C tendrán una jornada del 75% respecto de la jornada completa indicada.

Los trabajadores/as, dentro de su jornada diaria de trabajo, tendrán derecho a un descanso de 30 minutos para el bocadillo, que se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 15.— Días de libre disposición

En el año 2024, las personas trabajadoras disfrutarán de 3 días de permiso retribuido para asuntos propios.

En el año 2025, las personas trabajadoras disfrutarán de 4 días de permiso retribuido para asuntos propios.

Para los años 2026 y 2027, los días de asuntos propios serán 5.

A partir de la firma de este convenio, estos días podrán acumularse a las vacaciones anuales tanto al comienzo como al final.

Para el disfrute de los días de asuntos propios será necesario preavisar a la empresa con una antelación máxima de 2 meses y mínima de una semana y no podrá disfrutarse en caso de que concurra 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 a lo largo de la primera semana de octubre 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 complementarias

De conformidad con lo establecido en el artículo 12.5 apartado c) del Estatuto de los Trabajadores, el porcentaje máximo de las horas complementarias pactadas podrá ser del 60% de las horas ordinarias contratadas.

Asimismo, las horas voluntarias de aceptación voluntaria reguladas en el apartado g) del artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores podrán alcanzar el 30% de las horas ordinarias objeto del contrato. Estas horas no se computarán a los efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas recogidas en el párrafo anterior.

Artículo 19.— 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 20.— Vacaciones anuales

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

La organización de las fechas de disfrute a partir del año 2026 será la siguiente:

- Los trabajadores tendrán fijados en el calendario anual que se elabore por la empresa un turno de vacaciones de 21 días naturales de lunes a domingo en el periodo estival que serán rotatorios anualmente.



- Para el disfrute de los 10 días naturales restantes, se fijarán en el calendario anual bloques de 10 días que se podrán disfrutar a petición de las personas trabajadoras conforme a la siguiente regulación.
- La empresa publicará en el mes de octubre del año anterior el calendario con la organización de los turnos A, B, C y C+ que incluirá los 21 días de vacaciones según el sistema de rotación vigente.
 - El resto del calendario se organizará en bloques de 10 días comenzando en lunes para los turnos A y B. En el caso del turno C los bloques de 10 días podrán comenzar en el primer día de la semana que toque trabajar a ese turno.
 - En el caso del turno C, en función del día de la semana que se inicie el bloque de 10 días de disfrute, podría tener un exceso de jornada de 2 días respecto de la jornada anual. Si ese fuera el caso, estos dos días se compensarán con descanso equivalente durante el año en curso o durante el primer trimestre del año siguiente.
 - No habrá posibilidad de disfrutar del bloque de 10 días en los periodos de alta demanda (reyes, navidad y semana santa). Durante estos periodos denominados de alta demanda sí podrán disfrutarse los días de asuntos propios.
 - Las personas trabajadoras deberán solicitar el bloque de los 10 días de vacaciones con una antelación de tres meses a la fecha pretendida de disfrute y la empresa deberá contestar a dicha petición con una antelación mínima de dos meses a la fecha de disfrute.
 - En todo caso, considerando las solicitudes de vacaciones, el máximo número de personas por categorías que podrán disfrutar las vacaciones de forma simultánea serán las recogidas en el listado del anexo 2.
 - En el caso de coincidencia de más personas de las permitidas en un mismo bloque, se asignará por sorteo en el que participarán representantes de la empresa y del Comité de Empresa para garantizar la objetividad. En años sucesivos, para los mismos bloques tendrán preferencia las personas que no hubieran resultado agraciadas en los sorteos anteriores.

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 21. — Permisos y licencias

1. 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 : 20 días 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 del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
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.
- c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pare-



ja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el pariente consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquélla.

Este permiso podrá disfrutarse mientras dure el hecho causante, debiendo presentar el trabajador la correspondiente acreditación.

Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera del territorio estatal, dispondrá de hasta de 10 días de permiso, siendo los 5 restantes no 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.

- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) 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.
- f) 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.
- g) 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.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal en los términos establecidos legalmente.
- i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- j) Las personas trabajadoras 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. Igualmente tendrán derecho a permiso en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

2. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción 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. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. En el caso de que los dos progenitores trabajen en la empresa, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, 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 del permiso que corresponda por el tiempo que medie desde el inicio del mismo hasta que el menor cumpla 9 meses.

3. En caso de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras 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.

4. Las personas trabajadoras tendrán 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 persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, con la disminución proporcional del salario. También para el cuidado directo del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más personas trabajadoras 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 la persona trabajadora 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.

5. 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 cinco años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

En lo no previsto en este artículo será de aplicación la normativa contenida en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22.— 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.

El resto de supuestos de excedencias se regirán por la normativa contemplada en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III RÉGIMEN SALARIAL

Artículo 23.— 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:

- 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.
- 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 el recibo de salario del mes siguiente a aquel en que se cumpla el trienio o quinquenio correspondiente.

- Pagas extraordinarias: los trabajadores afectados 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: este plus quedó suprimido en 2022, incorporándose el importe que hasta el momento se venía abonado por este concepto al salario base.

Tal y como se recogió en el anterior convenio colectivo 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 importes fijados en las tablas adjuntas.

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 recogidos en las tablas adjuntas.

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 importes recogidos para este concepto en las tablas adjuntas.

5. Pluses de sábados, domingo y festivos: Se abonarán pluses por trabajar en sábado o domingo, festivo o festivo significativo. Dichos importes son los indicados en las tablas adjuntas.

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.

7. Plus disponibilidad calendario.

Por las especificidades del propio calendario durante el periodo de vigencia de este convenio, se establece un plus exclusivamente de aplicación para los trabajadores de los grupos C, C+, peones de descarga, basculistas y personal de maduración con los siguientes importes:

— Año 2024: 0 euros.

— Año 2025: 25 euros al mes.



- Año 2026: 30 euros al mes.
- Año 2027: 35 euros al mes.

Este plus no estará sometido al régimen de incrementos establecido en el artículo 24.

8. Plus compensación sábados adicionales:

Como consecuencia de la nueva organización de las vacaciones regulada en este convenio y que se implantará a partir del año 2026, los trabajadores del TURNO C y el personal de maduración, trabajará previsiblemente más número de sábados de los que venían trabajando en años anteriores.

Por este motivo, a los trabajadores del TURNO C se les compensará con 60 € cada sábado adicional que trabajen a partir del número 26 (incluido) en el año natural (2026 y 2027).

Para el personal de maduración, el plus de 60€ adicionales se abonará a partir del sábado número 23 (incluido) del año natural (2026 y 2027).

e) Retribución durante las vacaciones: durante las vacaciones, se abonarán los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Plus de higiene.
- Plus TMB.
- Nocturnidad.
- Pluses sabados, 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 24.— Actualización salarial

Durante la vigencia del convenio se aplicarán los siguientes incrementos a todos los conceptos retributivos respecto de las cuantías de las tablas del año anterior (a excepción del plus de compensación de sábados adicionales y el plus disponibilidad calendario):

- Para el año 2024: IPC del año anterior.
- Para el año 2025: IPC del año anterior más 1 punto.
- Para el año 2026: IPC del año anterior más 2 puntos.
- Para el año 2027: IPC del año anterior más 2,5 puntos.
- Si el IPC es negativo, su valor será 0.

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

Artículo 25.— 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 26.— 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): 45.000 euros.
- Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de contingencias profesionales (Accidente de trabajo y Enfermedad Profesional): 45.000 euros.

Artículo 27.— Jubilación anticipada

Para aquellas personas trabajadoras que tengan menos de 8 años de antigüedad en la empresa y que cesen voluntariamente en el trabajo por causa de jubilación con una antelación de dos años a la fecha de cumplimiento de jubilación ordinaria, la empresa les abonará un importe de 250 euros brutos por cada año de antigüedad que ostenten a la fecha del cese voluntario en la empresa por jubilación. En el caso de que la antelación sea inferior a dos años, recibirán la parte proporcional que corresponda.

Para aquellas personas trabajadoras que tengan más de 8 años de antigüedad en la empresa y que cesen voluntariamente en el trabajo por causa de jubilación con una antelación de dos años a la fecha de cumplimiento de jubilación ordinaria, la empresa les abonará un pago único de 5.000 euros brutos a la fecha del cese voluntario en el trabajo por jubilación.

Para aquellas personas trabajadoras que tengan más de 8 años de antigüedad en la empresa y que cesen voluntariamente en el trabajo por causa de jubilación con una antelación de un año a la fecha de cumplimiento de jubilación ordinaria, la empresa les abonará un pago único de 3.000 euros brutos a la fecha del cese voluntario en el trabajo por jubilación.

CAPÍTULO V**ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES****Artículo 28.— 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 29.— 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 30.— *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 31.— *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 32.— *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 33.— 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 34.— 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 pependencias 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 35.— 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 36.— 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 37.— 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 38.— 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 todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 14.2 y 17.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 3 del Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual. 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 que carezca de la condición de EPI 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 39.— 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 40.— 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 41.— ETTs

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

Artículo 42.— Género neutro

El contenido y la redacción de este convenio se efectúa bajo el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y tutela contra la discriminación, por lo que las menciones gramaticales utilizadas comprenden las acepciones femeninas y masculinas para evitar reiteraciones, utilizando el masculino como genérico para englobar a trabajadores y trabajadoras, sin que suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.



CAPÍTULO IX
TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL TMB POR CATEGORÍAS AÑO 2024
INCREMENTO (IPC 2023)= 3,1%

Table with 6 columns: Retribuciones 2024, Salario Base (€), Plus Higiene (€), Plus TMB (€), Pagas Extras (€), Bruto Anual(€). Rows include categories like ENCARGADO GENERAL, OFICIAL MECÁNICO, etc.

Table with 2 columns: Plus (e.g., Plus Sábado, Plus Domingo), Euro. Lists various additional allowances.

* No están incluidos pluses no comunes ni antigüedad

TABLA SALARIAL TMB POR CATEGORÍAS AÑO 2025
INCREMENTO (IPC 2024+1)=3,8%

Table with 6 columns: Retribuciones 2025, Salario Base (€), Plus Higiene (€), Plus TMB (€), Pagas Extras (€), Bruto Anual(€). Rows include categories like ENCARGADO GENERAL, OFICIAL MECÁNICO, etc.



Retribuciones 2025	Salario Base (€)	Plus Higiene (€)	Plus TMB (€)	Pagas Extras (€)	Bruto Anual(€)
	12	12	12	3	
OFICIAL MADURACIÓN	1.639,01	176,58	363,86	2.179,45	32.691,75
ESPEIALISTA MADURACIÓN	1.577,49	176,58	363,86	2.117,93	31.768,88
MECÁNICO ESPECIALISTA (Mto.)	1.577,49	176,58	363,86	2.117,93	31.768,88
PEÓN ESPECIALISTA	1.521,25	176,58	363,86	2.061,69	30.925,31
PEÓN	1.485,50	176,58	363,86	2.025,94	30.389,15
BASCULISTA	1.521,25	176,58	363,86	2.061,69	30.925,31
ING.SUPERIOR/TITULADO SUPERIOR	2.362,93	176,58	363,86	2.903,37	43.550,57
ING. TÉCNICO/TITULADO GRADO MEDIO	2.234,70	176,58	363,86	2.775,14	41.627,14
TÉCNICO NO TITULADO	2.141,33	176,58	363,86	2.681,77	40.226,55
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.677,61	176,58	363,86	2.218,05	33.270,77
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.633,72	176,58	363,86	2.174,16	32.612,45

	2025 (€)	2026 (€)	2027 (€)
Plus Sábado	0,00		
Plus Domingo	42,81		
Plus Festivo	48,16		
Plus Festivo Significativo	64,21		
Plus Nocturnidad	74,91		
Ayuda Familiar	20,33		
Plus Disponibilidad	25,00	30,00	35,00

* No están incluidos pluses no comunes ni antigüedad

Zerbitzu Publikoak

TABLA SALARIAL TMB POR CATEGORÍAS AÑO 2026
INCREMENTO (IPC 2025+2)=4,9%

Retribuciones 2026	Salario Base (€)	Plus Higiene (€)	Plus TMB (€)	Pagas Extras (€)	Bruto Anual(€)
	12	12	12	3	
ENCARGADO GENERAL	2.148,32	185,23	381,69	2.715,24	40.728,57
ENCARGADO	1.942,85	185,23	381,69	2.509,77	37.646,48
PANTALLISTA	1.831,09	185,23	381,69	2.398,01	35.970,13
OFICIAL MECÁNICO	1.719,32	185,23	381,69	2.286,24	34.293,62
OFICIAL	1.719,32	185,23	381,69	2.286,24	34.293,62
OFICIAL MAQUINISTA	1.719,32	185,23	381,69	2.286,24	34.293,62
OFICIAL MADURACIÓN	1.719,32	185,23	381,69	2.286,24	34.293,62
ESPEIALISTA MADURACIÓN	1.654,78	185,23	381,69	2.221,70	33.325,53
MECÁNICO ESPECIALISTA (Mto.)	1.654,78	185,23	381,69	2.221,70	33.325,53
PEÓN ESPECIALISTA	1.595,79	185,23	381,69	2.162,71	32.440,63
PEÓN	1.558,29	185,23	381,69	2.125,21	31.878,20
BASCULISTA	1.595,79	185,23	381,69	2.162,71	32.440,63
ING.SUPERIOR/TITULADO SUPERIOR	2.478,72	185,23	381,69	3.045,64	45.684,53
ING. TÉCNICO/TITULADO GRADO MEDIO	2.344,20	185,23	381,69	2.911,12	43.666,85
TÉCNICO NO TITULADO	2.246,26	185,23	381,69	2.813,18	42.197,63



Retribuciones 2026	Salario Base (€)	Plus Higiene (€)	Plus TMB (€)	Pagas Extras (€)	Bruto Anual(€)
	12	12	12	3	
OFICIAL ADMINISTRATIIVO	1.759,81	185,23	381,69	2.326,73	34.901,01
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.713,78	185,23	381,69	2.280,70	34.210,43

	2025 (€)	2026 (€)	2027 (€)
Plus Sábado	0,00	0,00	
Plus Domingo	42,81	44,90	
Plus Festivo	48,16	50,52	
Plus Festivo Significativo	64,21	67,36	
Plus Nocturnidad	74,91	78,58	
Ayuda Familiar	20,33	21,33	
Plus Disponibilidad	25,00	30,00	35,00

* No están incluidos pluses no comunes ni antigüedad





ANEXO 1

**PROTOCOLO DE COBERTURA DE VACANTES PROVISIONALES Y DEFINITIVAS,
EN DESARROLLO DEL ARTÍCULO 11
DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA UTE TMB ARRAIZ**

Mediante el presente procedimiento la dirección de la UTE TMB Arraiz y el Comité de Empresa acuerdan las normas básicas de actuación y funcionamiento en la gestión de cobertura de vacantes definitivas y provisionales en desarrollo de lo establecido en el art 11 del Convenio Colectivo de la UTE TMB Arraiz.

1. Vacantes definitivas

Se mantiene la definición de vacante definitiva como se regula en el convenio colectivo.

Este procedimiento afectará aquellas vacantes a las que se refiere el art 11 puntos A y B del actual convenio colectivo de aplicación, de tal manera que, cuando se produzca una vacante definitiva de un puesto de trabajo indefinido a tiempo completo y la empresa estime necesaria su cobertura, se seguirá el procedimiento que se indica a continuación:

1. Cada vez que exista una vacante que sea necesario cubrir en los términos del artículo 11 del Convenio, la empresa lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa y publicará en el tablón de anuncios el puesto a cubrir (categoría) y, si procede, la cualificación requerida para el puesto.
2. Tendrán derecho a optar a cubrir estas vacantes todas las personas trabajadoras, independientemente de su categoría profesional.
3. Durante los 15 días naturales siguientes a la publicación del tablón, las personas interesadas y que cumplan el anterior requisito deberán comunicar por escrito o telemáticamente a la empresa su voluntad de cubrir dicha vacante y la empresa entregará un acuse de recibo.
4. En caso de que haya más de una persona que, cumpliendo los requisitos establecidos, esté interesada para el mismo puesto de trabajo ofertado, se establecerá un orden entre los candidatos para la cobertura de la plaza, atendiendo a los siguientes criterios, que serán valorados conjuntamente:
 - i. Acreditación de un mayor número de días de experiencia, teniendo en cuenta el tiempo efectivo de trabajo, en el puesto ofertado.
 - ii. Estar en posesión de títulos formativos que tengan una vinculación directa con las funciones del puesto ofertado, incluyendo cursos de PRL o igualdad de género. El trabajador deberá entregar a la empresa la acreditación de tales títulos formativos bien de forma física o telemática, pudiendo la empresa solicitarla en papel.
 - iii. La ausencia de sanciones impuestas por faltas graves o muy graves durante los dos años anteriores. A estos efectos, solo se considerarán las infracciones cometidas a partir de la fecha de la firma del presente acuerdo.
 - iv. Una mayor antigüedad en la empresa.
 - v. Las acreditaciones de experiencia, títulos formativos y antigüedad las debe entregar el propio trabajador interesado.
5. Si, aún en aplicación del punto 4 de este procedimiento, hubiera dos o más empleados/as en las mismas circunstancias y en igualdad de condiciones, la empresa en un plazo de 15 días realizará una prueba por escrito tipo test en relación con las funciones propias del puesto ofertado. La corrección de esta prueba se hará con la supervisión del comité de empresa.
6. El personal al que se le haya asignado una vacante definitiva a jornada completa no tendrá derecho a optar a una cubrir una nueva vacante durante al menos dos años a partir del momento en que haya accedido a la anterior.

De este procedimiento estarán exentas el 20% de las plazas vacantes del grupo profesional 1 que sea necesario cubrir, no siendo de aplicación esta limitación hasta pasado el primer año de la firma del presente protocolo.



2. *Vacantes provisionales*

Se mantiene la definición de vacante provisional como se regula en el artículo 11 punto C del convenio colectivo.

Creación de listado de candidatos y procedimiento de aplicación:

1. La empresa con la colaboración con el Comité de Empresa confeccionará un listado con las personas trabajadoras que voluntariamente quieran formar parte de este listado, abriendo para ello plazo de 15 días naturales para que las personas con contrato a tiempo parcial se puedan inscribir.
2. Tendrán derecho a formar parte del listado de candidatos todas las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial que deseen ser llamados para cubrir una vacante.
3. Una vez confeccionado el listado la empresa lo ordenará, teniendo en cuenta la formación ostentada y los méritos acreditados por los trabajadores. Se seguirá el orden del listado para cubrir las sucesivas vacantes que sea necesario cubrir, siempre y cuando el candidato al que le toque cubrir la vacante según la lista posea los conocimientos y capacidades necesarias para desempeñar el puesto vacante. Si no fuera así, se pasará a la siguiente persona trabajadora de la lista que posea tales conocimientos.
4. Cada vez que un trabajador sea llamado a cubrir una baja según el orden del listado, pasará automáticamente al último lugar de la lista. Lo mismo ocurrirá cuando alguna persona del listado rechace la vacante ofrecida cuando le toque.
5. Las vacaciones del trabajador que cubra la vacante quedarán definidas por el calendario del puesto a cubrir.
En este caso y, como excepción a lo previsto en el punto 5 anterior, si el trabajador al que le toca por turno cubrir esa vacante acreditara tener ya reservadas las vacaciones en otro periodo (según su calendario original), podrá rechazar cubrir la vacante sin ser relegado a la última posición del listado.
6. Una vez finalizada la cobertura de la vacante provisional, el trabajador volverá automáticamente a ocupar el mismo puesto que ocupaba anteriormente o equivalente.
7. Se acepta subir a 6 los trabajadores del turno C que puedan estar simultáneamente cubriendo las bajas temporales, siempre y cuando por el tipo de puesto sea posible su aplicación.

3. *Normas comunes a la cobertura de vacantes provisionales y definitivas*

1. En el caso de que un trabajador con una categoría superior quiera acceder a la cobertura de un puesto de categoría inferior, lo podrá hacer siempre que acepte voluntariamente todas las condiciones laborales del puesto a cubrir, incluida la retribución correspondiente al puesto de destino al que desea acceder.

2. Todos los plazos señalados en el presente protocolo se computarán por días naturales.



ANEXO 2

**LISTADO DE MÁXIMO NÚMERO DE PERSONAL SIMULTÁNEO
PARA DISFRUTE DE LOS 10 DÍAS DE VACACIONES**

El máximo de personas que puedan solicitar vacaciones simultáneamente por categorías serán los siguientes:

Por día de trabajo:

- Basculistas: 1.
- Peones de descarga: 1.
- Mantenimiento y limpieza noche: 2 de limpieza y 1 electromecánico.
- Maduración: 1 por grupo.

Por turno de trabajo:

- Personal de producción turnos A, B, C y C+:
 - Prensa: 1.
 - Carretillero: 1.
 - Pulpista: 1.
 - Palista: 1.
 - Peón de rechazo: 1.
 - Triadores y limpieza: 5.
 - Mantenimiento: 1.
 - Encargado / pantallista / jefe de turno: 1.

