

V CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA MADERA, CARPINTERÍA, MUEBLE Y AFINES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

CAPITULO I

ARTICULO 1.- PARTES CONTRATANTES Y EFICACIA. -

El presente convenio tiene como partes contratantes por la parte empresarial, a la Federación Empresarial de la Madera y Mueble de la Comunidad Valenciana –FEVAMA-, y por parte de los trabajadores a la UGT FICA-PV y a CC.OO. del Hábitat PV, reconociéndose ambas la legitimación, representatividad y capacidad suficiente y necesaria para la plena eficacia del presente Convenio, dentro de sus diferentes ámbitos personal, funcional, territorial y temporal.

ARTICULO 2.- AMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL Y PERSONAL. -

a) **Ámbito Funcional.** Este convenio será de aplicación y de obligado cumplimiento en las actividades de la industria de la madera que se relacionan y detallan en el Anexo IV de este convenio.

La citada relación no es exhaustiva por lo que es susceptible de ampliarse o complementarse con actividades no incluidas en ella que figuren en la clasificación de Actividades Económicas actuales o que en lo sucesivo figuren.

La inclusión requerirá dictamen previo de la Comisión Paritaria del Convenio.

b) **Ámbito Territorial.** Por acuerdo de las partes el presente Convenio regirá en toda la Comunidad Valenciana.

c) **Ámbito Personal.** La normativa de este Convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas, sociedades, entes públicos y personal de las actividades enumeradas en el apartado a) anterior.

En todo caso, el presente Convenio Autonómico es de directo cumplimiento en todas las negociaciones colectivas que para los sujetos antes citados se concierten, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente aplicable.

Se excluye del presente Convenio el personal de alta dirección. Este personal es de libre designación por la Dirección de la Empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que resulte de aplicación.

Igualmente, está excluido el personal que desempeñe el cargo de consejero, en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, o de alta gestión de la empresa. Si un alto cargo no ha sido contratado como tal, sino que accede a dicho cargo por promoción interna en la empresa, solamente estará excluido de la aplicación de este convenio mientras desempeñe dicho cargo.

ARTICULO 3.- VIGENCIA Y CADUCIDAD. -

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2026 y finalizará el 31 de diciembre del 2028, con independencia de la eventual publicación del mismo en el Diario Oficial de la Generalitat Valenciana.

ARTICULO 4.- DENUNCIA. -

El presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo denuncia de una de las partes ante la otra, con una antelación mínima de tres meses a su extinción o vencimiento. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente, las partes se comprometen a iniciar nuevas negociaciones en el plazo de 30 días, a partir de la notificación de la denuncia del Convenio por la otra parte.

ARTICULO 5.- PRORROGA. -

Una vez finalizada la vigencia del convenio y al objeto de evitar el vacío normativo durante el proceso de negociación, continuará vigente el convenio hasta que sea sustituido por otro.

No obstante lo anterior, si transcurridos doce meses desde la finalización de la vigencia inicial del presente convenio las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo sobre el nuevo convenio, someterán a arbitraje obligatorio las cuestiones objeto de desacuerdo con la finalidad de que el laudo arbitral las resuelva según los plazos y procedimientos previstos en el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana (TAL)

ARTICULO 6.- ILICITUD DE LA DISCRIMINACION. -

Será ilícito cualquier tipo de discriminación por razón de edad, sexo, condición social, estado civil, condición económica, creencias o comportamientos ajenos a la propia relación laboral.

CAPITULO II

ARTICULO 7.- COMPENSACION. -

Las condiciones pactadas en este convenio son compensables en su totalidad con las que rigiesen con anterioridad al mismo, por imperativo legal, jurisprudencial contencioso o administrativo, convenio colectivo de trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o por cualquier otra causa.

Por consiguiente, son compensables todas las mejoras, pluses, premios, primas o cualquier otra retribución económica concedida por las empresas, siempre y cuando éstas no estén motivadas por una mejor productividad o por servicios cuya prestación por parte de los productores sea potestativa. Si han sido concedidas por una mayor productividad, por servicios, por mejor salario acordado como consecuencia de cambio de empresa, no podrán ser compensadas. También como excepción y como norma en todas las empresas que tengan establecidos sistemas de trabajo con incentivos, destajos, primas, tareas y otros similares, la persona trabajadora percibirá normalmente como mínimo, una retribución complementaria equivalente en euros al incremento mensual que haya tenido el operario del mismo grupo en las empresas no racionalizadas

o que no tengan establecido sistemas de incentivos, tomando como referencia para su cálculo los incrementos que hubieran tenido estas personas trabajadoras desde la revisión de las tablas salariales del convenio de Madera, Carpintería, Mueble y Afines del año anterior.

Sin perjuicio del derecho de las personas trabajadoras a solicitar en todo momento la revisión de las tarifas de los destajos, primas y otros incentivos que no cumplan lo legislado en esta materia.

ARTICULO 8.- ABSORCION. -

Las disposiciones legales futuras, convenios colectivos o resoluciones de rango inferior que impliquen variación económica en todo o en algunos de los aspectos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica, si globalmente considerados en cómputo anual superan en nivel total del convenio o de las situaciones vigentes que particularmente hayan implantado en las empresas. En caso contrario, se estimarán absorbidas por las mejoras pactadas o implantadas.

ARTICULO 9.- CONDICION MÁS BENEFICIOSA. -

Se respetará el total de los ingresos anualmente percibidos con anterioridad a la fecha de formalización del convenio, y a las sucesivas revisiones de las tablas salariales, sin que las normas de éste puedan implicar merma a los mismos. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, nadie podrá acogerse a las mejores condiciones parciales del convenio, cuyas mejoras habrán de ser consideradas globalmente y en cómputo anual a los efectos de compararlas con la situación vigente anterior.

ARTICULO 10.- GLOBALIDAD DE LAS CONDICIONES PACTADAS. -

Para establecer el mejor derecho de cualquiera de las partes afectadas por el presente convenio, tendrán que establecer la comparación globalmente sin que puedan aducirse perjuicios en comparaciones parciales.

CAPITULO III

ARTICULO 11.- COMISION PARITARIA. -

Se crea una comisión paritaria compuesta por un máximo de 8 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifican a continuación.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
- c) Cuantas otras funciones de mayor eficacia práctica del presente convenio se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que forman parte del mismo.

- d) La constante evolución tanto del marco de las relaciones de trabajo como de la situación y perspectivas del sector junto con los frecuentes cambios normativos y la imprescindible función que las partes firmantes del convenio autonómico le otorgan como norma vertebradora y de aplicación prevalente en las relaciones laborales, hacen necesario que la Comisión Paritaria lleve a cabo las oportunas funciones de adaptación del convenio a la realidad económica y social del sector así como los cambios normativos que pudieran producirse.

Por todo ello, la comisión paritaria, cuando concurren circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, llevarán a cabo las adaptaciones que requiera el Convenio Autonómico durante su vigencia.

- e) Si fuera necesario, la Comisión Paritaria podrá, durante la vigencia del Convenio proponer a la Comisión Negociadora las modificaciones oportunas al objeto de que esta, si lo considera adecuado, las apruebe. En este caso, además de la incorporación de la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, deberán concurrir los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del E.T.
- f) Fijar la tabla de la remuneración para cada año de vigencia de este Convenio.
- g) En el caso de que, tras el correspondiente periodo de consultas establecido en el artículo 41.4 del E.T., no se alcanzase acuerdo en la empresa en la negociación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el número 6 de dicho precepto, deberán remitirse las actuaciones dentro de los 5 días siguientes a la Comisión Paritaria a fin de que ésta solvete las discrepancias.

Dichas actuaciones deberán enviarse junto con la correspondiente acta de desacuerdo recogida en el modelo del Anexo VIII de este Convenio y que de forma específica se establece para este supuesto.

En caso de que la citada comisión no lograra un acuerdo en el plazo de 7 días remitirá, dentro de los 3 días siguientes, las actuaciones al T.A.L., a fin de que este dicte el correspondiente arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible con forme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el Artículo 91 del E.T.

En los supuestos de ausencia de representantes legales de las personas trabajadoras en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo, salvo que el personal atribuya su representación a una comisión designada con forme a lo dispuesto en el Artículo 41.4 del E.T.

- h) Las otorgadas por lo dispuesto en el Artículo 13 de este Convenio (inaplicación de condiciones).
- i) La resolución de las discrepancias sobre la interpretación de la clasificación profesional, en los términos dispuestos en el Artículo 37 de presente Convenio.
- j) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad, y aquellos que interpreten este convenio tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en la sede de la Federación Empresarial de la Madera y Mueble de la Comunidad Valenciana (FEVAMA), C/ Benjamín Franklin, nº 13 de 46980-Paterna (Valencia).

Las partes firmantes del Convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten al personal incluido en su ámbito de aplicación, previamente al planteamiento de conflicto colectivo de interpretación del Convenio Colectivo, y de acuerdo con lo previsto en el Artículo 82.2 del E.T., y el Artículo 63 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), serán sometidas a la Comisión Paritaria que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, de conformidad con lo previsto en el Artículo 156 de la LRJS, en los términos expuestos a continuación. El resto de cuestiones litigiosas deberán plantearse ante los órganos de mediación que territorialmente poseemos. El incumplimiento del anterior requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

En dicho trámite, previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o judicial que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, siempre que sean de su competencia con forme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado, sin que haya emitido resolución o dictamen.

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptaran la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten a la parte proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formula a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de 5 días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para resolver la cuestión suscitada o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedara abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine.

No obstante lo anterior, en aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas al margen de las recogidas en el anterior apartado 1, letras g y h, y en cuanto a la inaplicación de las condiciones de trabajo trasladaran, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiendo el VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (ASAC-CV), suscrito de una parte, por la Confederación Empresarial de la Comunidad Valenciana (CEV) y, por otra parte, por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CC.OO.-PV) y la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV), publicado en el DOGV nº 9558, de 17 de febrero de 2023, y al correspondiente en la Comunidad Valenciana (TAL).

ARTICULO 12.- CLAUSULA DE INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO. -

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

2. A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T., podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.

3. Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas se vean afectadas negativamente perjudicando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del E.T. o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad de la persona trabajadora durante la inaplicación del Convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se inaplicase el Convenio.

Procedimiento

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de las personas trabajadoras su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, éstas podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria del presente convenio autonómico.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de las personas trabajadoras o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los/las delegados/as de personal.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del presente convenio colectivo y a la autoridad laboral.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género, así como las establecidas en materia de «jornada» y «horario y distribución de tiempo de trabajo» en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del presente Convenio la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna, así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad.

En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación, así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa, así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación retributiva y a la que pudiese afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida a la Ley para la Igualdad.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al correspondiente Servicio de Mediación y Arbitraje u otro organismo equivalente al que se hayan adherido en el ámbito correspondiente.

De acuerdo con lo anterior el arbitraje se someterá y dictará con la intervención, formalidades y procedimiento establecidos en el vigente Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos.

CAPITULO IV

ORGANIZACION DEL TRABAJO

ARTICULO 13.- DIRECCION Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL. -

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y personal.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, la representación legal de las personas trabajadoras tendrá funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

ARTICULO 14.- COMPETENCIA ORGANIZATIVA. -

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1º.- La existencia de la actividad normal.

2º.- Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el personal pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.

3º.- Fijación tanto de los índices de desperdicios como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.

4º.- La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.

5º.- La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materias primas, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

6º.- La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponde a todos y cada uno del personal afectado, de forma y manera que, sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

ARTICULO 15.- PROCEDIMIENTO PARA LA IMPLANTACION DE LOS SISTEMAS DE ORGANIZACION DE TRABAJO. -

Para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos en base a prima o incentivos, fijación de la actividad normal y óptima y cambio de los métodos de trabajo, se procederá de la siguiente forma:

1º.- La dirección de la empresa deberá informar previamente del nuevo sistema que se pretende implantar a los representantes legales de las personas trabajadoras y/o a los/las delegados/as sindicales si los hubiere o representantes de las secciones sindicales de la empresa.

2º.- En el supuesto de que no hubiese acuerdo entre la Dirección y los representantes legales de las personas trabajadoras, en relación con la implantación de un nuevo sistema de organización del trabajo, ambas partes podrán solicitar, conjuntamente, la mediación de la Comisión mixta, o recurrir a un arbitraje externo, o la jurisdicción laboral.

ARTICULO 16.- NUEVAS TECNOLOGIAS. -

Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para el personal una modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un período de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberá comunicar las mismas con carácter previo a la representación legal de las personas trabajadoras en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo. Asimismo, se deberá facilitar al personal afectado, la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

En el supuesto de que la introducción de nuevas tecnologías suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estaría a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 17.- REVISION DE VALORES. -

El departamento de tiempos de la empresa podrá tomar nuevos tiempos siempre que lo considere necesario, aunque los valores sólo podrán ser modificados cuando concurren alguno de los casos siguientes:

- 1.- Mecanización.
- 2.- Mejora de instalaciones que faciliten la realización de trabajos.
- 3.- Cuando el trabajo sea de primera serie fijando un valor provisional hasta tanto no se fijare más tarde el definitivo.
- 4.- Cambios de método operatorio, distintos de los descritos en el sistema anterior de trabajo.
- 5.- Cuando exista error de cálculo numérico o matemático.
- 6.- Cuando, sin detrimento de la calidad exigida, el 75% de las personas trabajadoras que realicen un trabajo determinado, alcancen en dicho trabajo, durante un mes, una actividad superior al rendimiento óptimo, cualquiera que sea el sistema de productividad que se utilice.
- 7.- La revisión de los valores, para ser válida, deberá estar precedida de un periodo de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

ARTICULO 18.- ORGANIZACION CIENTIFICA DEL TRABAJO. -

A los efectos de la organización específica del trabajo en las empresas incluidas en el presente Convenio que apliquen este sistema, y cuantos sean convenientes para su mejor marcha y funcionamiento, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

A) **Actividad normal:** Se entiende por actividad normal, la equivalente a 60 puntos Bedaux, 100 Centesimales o la referencia que fije cualquier otro sistema de medición científica del trabajo, calculado por medio de cronómetros por cualquiera de los sistemas conocidos o bien aplicando la técnica de observaciones instantáneas denominadas "muestreo de trabajo".

B) Actividad óptima: Es la que corresponde a los sistemas de medida con los índices 80 y 140 en los sistemas Bedaux o Centesimal, respectivamente, o su equivalente en cualquier otro sistema de medición científica del trabajo.

C) Rendimiento normal: Es la cantidad de trabajo que la persona efectúa en una hora de actividad normal.

D) Rendimiento óptimo: Es la cantidad de trabajo que la persona efectúa en una hora de actividad óptima.

E) Tiempo máquina: Es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

F) Tiempo normal: Es el invertido por la persona en una determinada operación en actividad normal, sin incluir tiempos de recuperación.

G) Trabajo óptimo: Es aquel en que la persona puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

H) Trabajo limitado en actividad normal: Es aquel en que la persona no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo o las condiciones del método operatorio. A los efectos de remuneración, los tiempos de espera debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonados como si trabajase a actividad normal.

I) Trabajo limitado en actividad óptima: La actividad óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el "tiempo máquina" realizado en actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias y pausas de máquina o equipo.

ARTICULO 19.- TRABAJO REMUNERADO CON INCENTIVO, CRITERIOS DE VALORACION. -

Para su cálculo y establecimiento se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

A) Grado de especialización que el trabajo a realizar requiera según la mecanización de la industria.

B) Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine.

C) Dureza y cualquier otra circunstancia especial de trabajo que haya de realizar.

D) Medio ambiente en que el trabajo se realice, así como las condiciones climatológicas del lugar en donde tenga que verificarse.

E) La calidad de los materiales empleados.

F) La importancia económica que la labor a realizar tenga para la empresa y la marcha normal de su producción.

G) Cualquier otra circunstancia de carácter análogo a las enumeradas.

H) Los tiempos de descanso establecidos en las disposiciones de la OIT.

CAPITULO V

PRODUCTIVIDAD Y CONTROL DE PRODUCCION

ARTICULO 20.- RENDIMIENTO MINIMO EXIGIBLE. -

En aquellas empresas en que no exista un sistema incentivado de trabajo, se considerará rendimiento mínimo exigible el 80% del que, sin haber mediado variaciones en las condiciones de trabajo, viniese obteniendo en, como mínimo, los tres meses anteriores, no computándose a estos efectos los períodos en que no pudo desarrollarse la actividad normal en la empresa. Si sobre esta base la dirección, con sujeción a las normas previstas en este convenio y en el Convenio Estatal de la Madera, deseara establecer una incentivación a la producción igualará el rendimiento normal al que hubiese resultado de la media de producción de, como mínimo los tres meses anteriores, y el óptimo en el 133 sobre esta base.

ARTICULO 21.- DESTAJOS. -

En los sistemas de trabajo, a tanto la pieza o unidad de medición, se tendrá que tener obligatoriamente en cuenta los siguientes puntos para el cálculo de las retribuciones.

1º.- La cantidad de trabajo que no está incentivada, esto es, la producción que corresponde por el salario base más los complementos de puesto de trabajo.

2º.- La valoración a tanto la pieza o el punto, tendrá que realizarse de tal modo que, a un incremento del 33% sobre las unidades que cubre el salario y complementos, se perciba lo marcado como retribución al óptimo, según se especifica en el artículo siguiente del presente convenio.

Las empresas afectadas por este sistema, deberán ajustarse al mismo en el plazo de 3 meses.

Si una vez marcadas las producciones, o transcurrido el plazo de 3 meses a que se refieren los apartados 1º y 2º de este artículo, se estableciesen nuevos complementos, la cuantía de los mismos no podrá ser absorbida de la masa de incentivos.

ARTICULO 22.- LINEA DE INCENTIVOS. -

La línea de incentivos será una recta definida por los puntos siguientes:

a) Rendimiento normal: Salario Base.

b) A rendimiento óptimo teórico: 1'32 Salario Base.

ARTICULO 23.- RENDIMIENTO NORMAL. -

La determinación del rendimiento normal es facultad de la empresa, dentro de los límites enunciados en este Convenio.

Se establece el principio de que la empresa queda facultada para exigir un rendimiento normal, que será el 100 del Servicio Nacional de Productividad, 60 Bedaux, o sus equivalentes en otros sistemas de medición, así como la obligación la persona trabajadora a obtener dicho rendimiento.

ARTICULO 24.- CALIDAD. -

Todos los rendimientos anteriormente citados están condicionados a que el resultado del trabajo esté dentro de las condiciones de calidad, exigidas en forma escrita o establecidas por el uso.

En el caso de que el resultado del trabajo sea rechazado por el control de calidad, la persona trabajadora que lo realizó, si es responsable del rechazo por imprudencia o uso indebido de los medios de trabajo, deberá efectuar la reparación o selección, sin perjuicio de la aplicación de las sanciones que le pudieran corresponder.

Podrá establecerse una línea de incentivos de menor recorrido a la señalada anteriormente en los siguientes casos:

- a) Cuando la calidad sea el factor determinante del producto.
- b) Cuando la naturaleza del proceso de producción sea tal que, un puesto, una cadena, una sección, produzca almacenajes intermedios que pongan en grave riesgo la estabilidad económica de la empresa y no quede la solución de reducir la jornada útil en el puesto, cadena o sección.
- c) Las mediciones comparativas de los procesos de calidad sólo podrán realizarse de forma homogénea, esto es, entre elementos de igual característica.

La persona trabajadora no podrá realizar el trabajo de forma distinta a la que por uso o norma escrita esté establecida, fijándose el principio de que, en los casos que lo requieran, la persona trabajadora deberá solicitar los datos necesarios antes de comenzar las operaciones al mando inmediatamente superior.

ARTICULO 25.- TIEMPOS DE ESPERA Y PARO. -

Tendrán la consideración de "tiempo de espera", aquellos que por causas imputables a la empresa, y ajenas a la voluntad de la persona trabajadora, haya de permanecer ésta inactiva, bien por falta de materiales o elementos a su alcance, escaso ritmo en la operación precedente, falta de herramientas o útiles de medición, espera de decisión de si el trabajo puede o no continuar por haberse presentado alguna dificultad en el transcurso de su ejecución, en espera de medios de transporte o movimiento, interrupción del trabajo por maniobras, reagrupación de útiles y herramientas a pie de obra, repetición de labores terminadas por defecto imputable a otros grupos, etcétera.

Se conceptuará como "tiempo de paro" los que sufra la persona trabajadora por causas no imputables a la empresa, bien por falta de fluido eléctrico, o por otras causas; en este caso deberá de recuperarse este tiempo en un 50% en la forma en que las partes acuerden.

En ambos casos la persona trabajadora percibirá como si hubiera trabajado a rendimiento normal, el salario convenio, es decir, Salario Base más Plus Convenio.

CAPITULO VI

DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

ARTÍCULO 26.- FORMA DEL CONTRATO. -

La admisión de trabajadores/as en la empresa, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se realizará a través del contrato escrito.

Asimismo, se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación o ampliación de los mismos y el preaviso de su finalización, referidos a los contratos temporales.

El contrato de trabajo deberá formalizarse antes de comenzar la prestación de servicios. En el contrato escrito constarán: las condiciones que se pacten, el grupo profesional en que queda encuadrada la persona trabajadora y los demás requisitos formales legalmente exigidos. Una vez registrado el contrato en la oficina pública, se entregará copia la persona trabajadora, además de copia básica a la RLPT, si la hubiera.

ARTÍCULO 27.- CONDICIONES GENERALES DE INGRESO. -

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones de desarrollo y en el presente Convenio Colectivo.

Las empresas estarán obligadas a solicitar de los organismos públicos de empleo las personas trabajadoras que necesiten, cuando así lo exija la legislación vigente, mediante oferta de empleo.

ARTÍCULO 28.- PRUEBAS DE APTITUD. -

Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección (teóricas, prácticas, médicas y/o psicotécnicas) que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuadas al grupo profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

ARTÍCULO 29.- CONTRATO FIJO DE PLANTILLA. -

Se entenderá como contrato de trabajo fijo de plantilla el que se concierte entre la empresa y la persona trabajadora, para la prestación laboral durante tiempo indefinido. Será, preferentemente, la modalidad de contratación del sector

ARTÍCULO 30.- PERÍODO DE PRUEBA. -

Podrá concertarse, por escrito, un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

- a) Grupo 1 y 2 seis meses.
En las empresas de menos de veinticinco personas trabajadoras el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para las personas trabajadoras que no sean tituladas.
- b) Grupos 3 y 4 dos meses.
- c) Grupo 5 un mes.
- d) Grupo 6 y 7 quince días.

En el supuesto de contrataciones de duración igual o inferior a tres meses, el período de prueba no podrá exceder nunca del 50% de la duración pactada.

Los períodos de prueba anteriormente indicados no resultarán de aplicación en aquellos supuestos en los que, como consecuencia de las políticas de fomento de empleo indefinido, se establezcan legalmente otros períodos, en cuyo caso serán de aplicación éstos últimos.

ARTÍCULO 31.- CONTRATOS FORMATIVOS. -

En lo referente a los contratos formativos se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 32.- CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

1º. La duración máxima de los contratos por circunstancias de la producción, regulados en el art. 15, 2. párrafo primero del Estatuto de los Trabajadores, podrá ser de hasta un año.

2º. Los contratos de duración inferior a la máxima establecida en el párrafo anterior podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

3º. Los contratos que se celebren bajo esta modalidad contendrán una referencia expresa al presente artículo.

4ª. A la terminación del contrato la empresa vendrá obligada a satisfacer a la persona trabajadora una indemnización de 20 días por año de servicio.

5º.- En este contrato, lo no regulado en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.”

ARTICULO 33.- JUBILACIÓN PARCIAL. -

Por acuerdo entre empresa y la persona trabajadora ésta tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en los artículos 12.6 del E.T. y 215 de la LGSS, por jubilación parcial.

En los supuestos establecidos anteriormente, cuando se produzca el cese definitivo de la persona trabajadora relevada, el contrato de trabajo de la relevista se transformará en contrato por tiempo indefinido, siempre y cuando las circunstancias productivas, económicas, técnicas y organizativas lo permitan. En caso contrario, la empresa deberá justificar a la representación de las personas trabajadoras la concurrencia de dichas causas.

Cualquier modificación legal o reglamentaria sobre la materia que pueda afectar al régimen establecido en el presente artículo, lo dejará sin efecto para nuevas jubilaciones en tanto y en cuanto sus efectos son analizados por la Comisión Negociadora y se procede a su adaptación.

ARTÍCULO 34.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL. -

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, garantizarán que las personas trabajadoras puestas a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a sus trabajadores/as en aplicación de su correspondiente Convenio Colectivo. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté vinculada por el presente Convenio.

ARTÍCULO 35.- PREAVISOS Y CESES. -

El cese de las personas trabajadoras por terminación del contrato deberá comunicarse por escrito al/la trabajador/a con una antelación mínima de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese. Cuando fuere la persona trabajadora la que comunicará su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

No será de aplicación lo dispuesto anteriormente en cuanto a plazo de preaviso e indemnizaciones para los contratos concertados bajo la modalidad de interinidad o sustitución, eventuales por circunstancias de la producción u obra o servicio inferiores o iguales a seis meses, sin perjuicio de la notificación escrita del cese.

Aquellos contratos temporales que hubiesen superado lo establecido en el párrafo anterior, a excepción de los contratados por interinidad o sustitución, deberán preavisarse por escrito con la antelación siguiente:

Grupos I a V: un mes.

Grupos VI y VII: quince días naturales.

No obstante, el/la empresario/a podrá sustituir este preaviso por la indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos en similares términos que lo expresado en el párrafo primero.

Cuando fuere la persona trabajadora la que comunicará su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

Idéntica indemnización resarcitoria procederá cuando la persona trabajadora fija de plantilla decidiera extinguir su contrato notificando por escrito su baja voluntaria en la empresa e incumpliese los plazos de preaviso indicados en el párrafo cuarto.

ARTÍCULO 36.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. -

DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES EN LOS GRUPOS PROFESIONALES

1. Criterios generales

1.1. El presente capítulo sobre Clasificación Profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenidos de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas funciones y especialidades profesionales.

Asimismo, y dado que se pretende sustituir los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, estos tendrán en cuenta una referencia en los grupos profesionales.

1.2. La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales y grupos profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y para las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los/las trabajadores/as.

1.3. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que son básicas para puestos de trabajo clasificados en grupos profesionales inferiores. El encuadramiento en un determinado grupo profesional se llevará a efecto por las funciones realmente realizadas por el trabajador, con independencia de la denominación del puesto o de la titulación de la persona trabajadora.

Si como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de Clasificación Profesional, se tuviera que asignar a un/a trabajador/a a un grupo profesional inferior al nivel o categoría que tenía reconocida, se le respetará la permanencia en el grupo con correspondencia en el nivel o categoría anterior que ostentaba y ello con el carácter de condición personal más beneficiosa.

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

Las categorías vigentes en el momento de la firma de este acuerdo que a título orientativo se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los términos siguientes:

- **Técnicos**

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

- **Empleados**

Es el personal que con sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, informática, de laboratorio y en general, las especificaciones de puestos de trabajo de oficina, que permiten informar de la gestión de la actividad económica contable, coordinar tareas productivas, constructivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

- **Operarios**

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

1.4. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los/as trabajadores/as incluidas en el ámbito de este acuerdo y que por tanto indican la pertenencia de cada uno de ellos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el Art. 22 del Estatuto de los Trabajadores son los que definen en este apartado. Asimismo, habrá que tener en cuenta en el momento de calificar el puesto de trabajo, las dimensiones de la unidad productiva donde se desarrolle la función ya que puede influir en la valoración de todos o algunos de los factores.

I. Conocimientos

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

Este factor puede dividirse en dos subfacetas:

- A) Formación. Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.
- B) Experiencia. Este subfactor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa/autonomía.

Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

Debe tenerse en cuenta:

- a) Marco de referencia. Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: Acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.
- b) Elaboración de la decisión. Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

III. Complejidad.

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

- a) Dificultad en el trabajo. Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.
- b) Habilidades especiales. Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral.
- c) Ambiente de trabajo. Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

IV. Responsabilidad.

Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

- a) Responsabilidad sobre gestión y resultados. Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal. Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.
- b) Capacidad de interrelación. Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de

la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

V.Mando.

Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de tareas.
- b) Naturaleza del colectivo.
- c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

GRUPO PROFESIONAL 0

Criterios generales:

Los/las trabajadores/as pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las distintas actividades propias del desarrollo de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y el mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos cargos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc. en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una de ellas.

GRUPO PROFESIONAL 1

Criterios generales:

Los/las trabajadores/as pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos.

Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación:

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

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

- **Tareas**

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

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

GRUPO PROFESIONAL 2

Criterios generales:

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

Formación:

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

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

- **Tareas**

Ejemplo: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- 1º. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios etc., o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.
- 2º. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.
- 3º. Actividades y tareas propias de A.T.S., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiometritos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.
- 4º. Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, instrucción, economato, comedores, previsión de personal, etc.

GRUPO PROFESIONAL 3

Criterios generales:

Son aquellos/as trabajadores/as que con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humano, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

Formación:

Titulación de grado medio, Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

- **Tareas**

Ejemplo: En este grupo profesional se incluyen a título orientativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- 1º. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales.
- 2º. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiados, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.
- 3º. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de taras y de puesto de trabajo de una unidad completa de producción.
- 4º. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios/as trabajadores/as del grupo profesional inferior.
- 5º. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
- 6º. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistente en reunir los elementos suministrados por los/las ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería, y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
- 7º. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un/a técnico (ingeniero/a, aparejador/a, etc) aplicando la normalización, realizándole cálculo de detalle, confeccionado planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
- 8º. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
- 9º. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de provisionamiento de bienes complejos.
- 10º. Tareas técnicas de dirección de I+D+i de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.
- 11º. Tareas técnicas, administrativas o de organización que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.
- 12º. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.
- 13º. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

GRUPO PROFESIONAL 4

Criterios generales:

Aquellos/as trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los/las trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión la responsabilidad de los mismos.

Formación:

Bachillerato, BUP o equivalente o técnicos especialista (Módulos nivel 3) complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

- Tareas

Ejemplo: En este grupo profesional se incluyen a título enunciado todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- 1º. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación
- 2º. Tareas que consisten en establecer en base a documentos contables una parte de contabilidad.
- 3º. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
- 4º. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tantos necesarios a la vez que proporcionan las soluciones requeridas.
- 5º. Tareas de I+D+i de proyectos completos según instrucciones.
- 6º. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio y oficina.
- 7º. Tareas de gestión de compra y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
- 8º. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica, lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
- 9º. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de la aplicación de la informática.
- 10º. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
- 11º. Tareas de traducción, correspondencia, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

- 12º. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizados o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc...)
- 13º. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares en las líneas principales de producción abastecimiento y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
- 14º. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que recepcionan la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.
- 15º. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.
- 16º. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspectos, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.
- 17º. Tareas vinculadas a trabajos específicos y/o fábricas relativos a la realización de trabajos especiales, así como los que ejercen mando directo en equipos de trabajo concretos.

GRUPO PROFESIONAL 5

Criterios Generales:

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con supervisión, pero con conocimientos profesionales, con un período de adaptación.

Formación:

Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnicos auxiliar (módulos nivel 2) con la formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

- **Tareas**

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- 1º. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

- 2º. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc, dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
- 3º. Tareas de oficios industriales con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
- 4º. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.
- 5º. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
- 6º. Tareas de preparación de operaciones en maquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.
- 7º. Tareas de archivo, registro, calculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
- 8º. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas al efecto de movimiento diario.
- 9º. Tareas de lectura, anotación y control bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
- 10º. Tareas de mecanografía con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de texto o similares.
- 11º. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
- 12º. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantillas los resultados de la inspección.
- 13º. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc. reflejado en partes o a través de plantillas todos los datos según código al efecto.
- 14º. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc. con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.
- 15º. Conducción de vehículos o maquinaria pesada para el transporte, arrastre o suspensión en el vacío, etc. Aquellos que manejen elementos automotrices para los que sea necesario carné de conducir de categoría especial o autorización administrativa especial, para el desarrollo de la tarea de conducción.

- 16º. Ejercer Mando directo al frente de un conjunto de operarios en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

GRUPO PROFESIONAL 6

Criterios Generales

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño periodo de adaptación.

Formación

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

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

- **Tareas**

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

- 1º. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
- 2º. Tareas de oficios industriales, de trabajadores/as que se inician en la práctica de los mismos.
- 3º. Tareas elementales de laboratorio.
- 4º. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
- 5º. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimientos de idiomas, telefonista y/o recepcionista.
- 6º. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
- 7º. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
- 8º. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
- 9º. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

- 10º. Trabajos de vigilancia y regulación de maquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
- 11º. Realizar trabajos en maquinas y herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
- 12º. Tareas de ajuste de series de productos, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de ensamblaje de productos.
- 13º. Tareas de transporte y palatización realizadas con elementos mecánicos.
- 14º. Tareas de operación de equipos, telex o facsímil.
- 15º. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.
- 16º. Conducción de vehículos de manipulación o transporte de materiales que no precisen para el desarrollo de la función carné de conducir de categoría especial o autorización administrativa especial.

GRUPO PROFESIONAL 7

Criterios Generales

Estarán incluidos aquellos/as trabajadores/as que realicen tareas que se efectúen según instrucciones concretas, claramente establecidas con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específico ni periodo de adaptación.

Formación:

Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Certificado de escolaridad o equivalente.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

- Tareas

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- 1º. Tareas manuales.
- 2º. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
- 3º. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
- 4º. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
- 5º. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiendo por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos, siempre que no sean de tracción mecánica.

- 6º. Tareas de tipo manual que conlleven el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semi-elaboradas así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
- 7º. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros sin riesgo en el movimiento de los mismos.
- 8º. Tareas de ayuda en maquinas-vehículos.

APENDICE

Aquí sólo se incluirán todos los contratos formativos regulados en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 37.- CONSULTAS SOBRE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MECANISMOS DE INTERPRETACIÓN. -

Para la resolución de las discrepancias sobre la interpretación de lo contenido en el presente capítulo estará facultada la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

El procedimiento para plantear las cuestiones ante la Comisión Paritaria de Clasificación Profesional es el siguiente:

- 1º. Constatada la discrepancia, cualquiera de las partes presentará la consulta a la Comisión Paritaria.

A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria.

- 2º. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.
- 3º. La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a treinta días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

En concreto, se pacta expresamente el sometimiento a los procedimientos de mediación y arbitraje previstos en el TAL.

CAPÍTULO VII

MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

ARTICULO 38.- MOVILIDAD FUNCIONAL Y TRABAJOS DE DISTINTO GRUPO PROFESIONAL. -

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y respecto de ambas materias, resultará de aplicación lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 39.- DESPLAZAMIENTOS. -

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de la persona trabajadora a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual, por un período de tiempo inferior a doce meses dentro de un período de tres años.

Las empresas que deseen realizar desplazamientos que obliguen a la persona trabajadora a pernoctar fuera de su domicilio, deberán preavisar, por escrito, a las personas trabajadoras afectadas con los siguientes plazos:

- 1.- De tres a quince días, tres días laborables.
- 2.- De dieciséis a treinta días, cuatro días laborables.
- 3.- De treinta y uno a noventa días, siete días laborables.
- 4.- Más de noventa días, diez días laborables.

La persona trabajadora desplazada tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento ininterrumpido sin computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

La persona trabajadora desplazada tendrá derecho a percibir, como concepto de compensación económica, dietas, así como los gastos que se originen, previa justificación. En caso de que utilice medios propios para el desplazamiento, tendrá derecho a una compensación de 0,26 €/km, a contar desde el centro de trabajo (ida y vuelta) o desde su domicilio, el lugar más cercano.

ARTÍCULO 40.- TRASLADO INDIVIDUAL. -

1.º Se considerará como traslado la adscripción definitiva de una persona trabajadora a un centro de trabajo de la empresa distinto a aquel en que venía prestando sus servicios.

En todo caso tendrá la consideración de traslado cuando una persona trabajadora permanezca en esta situación por un tiempo superior a los doce meses en un plazo de tres años.

La persona trabajadora podrá ser trasladada a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambio de residencia, o cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, en los términos dispuestos en el artículo 40 del ET.

En el supuesto de que existan dichas razones, la empresa, con carácter previo al traslado y con un plazo de tiempo que no podrá ser inferior a treinta días de la fecha de efectividad del mismo, notificará por escrito a la persona trabajadora afectada y a sus representantes legales tal circunstancia. En el escrito la empresa expondrá la causa de la decisión empresarial, así como el resto del contenido de las condiciones del traslado.

En el caso de traslados colectivos, la empresa abrirá un período de consultas con los representantes de las personas trabajadoras de duración no inferior a quince días hábiles.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas trabajadoras afectadas.

2.º Se establece una indemnización por gastos de traslado, siempre que exista cambio de residencia, equivalente al 75% de la remuneración anual salarial, "y los pluses extrasalariales de carácter periódico" de la persona trabajadora.

De este 75% de indemnización será abonado un 35% al producirse el traslado, y en otros tres pagos, 20%, 10% y 10% a los doce, veinticuatro y treinta y seis meses, respectivamente, a contar desde la fecha del traslado. Las mudanzas correrán a cargo de la empresa.

ARTÍCULO 41.- TRASLADOS DE CENTRO DE TRABAJO. -

En los supuestos de traslado total o parcial de la plantilla, o instalaciones, a un municipio distinto al que las personas trabajadoras venían prestando sus servicios, que no suponga cambio de residencia, la empresa deberá negociar con la representación legal de las personas trabajadoras las compensaciones económicas correspondientes.

No obstante, si el traslado fuese superior a una distancia de 25 km. entre el nuevo y el anterior centro de trabajo, y en caso de no producirse el acuerdo sobre los sistemas de compensación indicado en el párrafo anterior, la empresa deberá abonar a las personas trabajadoras afectadas la cantidad de 0,23 € por km. de distancia existente entre ambos centros. Dicha cantidad se abonará exclusivamente los días de asistencia al trabajo.

CAPITULO VIII

JORNADA LABORAL

ARTICULO 42.- JORNADA. -

Durante la vigencia del presente convenio, la jornada anual de trabajo efectivo será la siguiente:

Para el año 2026 de 1752 horas.

Para el año 2027 de 1744 horas.

Para el año 2028 de 1744 horas.

ARTICULO 43.- DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA. –

Para la distribución de la jornada anual pactada, así como a los efectos de elaborar el calendario de trabajo, y sin perjuicio de lo que se acuerde en cada empresa, la Comisión Paritaria se reunirá, una vez conocidos los decretos de las fiestas nacionales,

autonómicas y locales de cada año, para recomendar las fechas que, con carácter prioritario, tendrán la condición de no laborables.

Asimismo,

1. Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por periodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio; no obstante, podrá modificarse por una sola vez el citado calendario hasta el 30 de abril. Una vez establecido el nuevo calendario, las modificaciones al mismo deberán ser llevadas a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el número 4 del presente artículo. En todo caso deberá respetarse el plazo de preaviso de dos meses respecto a la fecha del disfrute de las vacaciones.

2. Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguiente: en cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de siete a nueve horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de treinta y cinco a cuarenta y cinco horas.

3. Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior con carácter general podrán ser modificados a nivel de empresa, y previo acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, hasta las siguientes referencias: en cómputo diario de seis a diez horas o en cómputo semanal de treinta a cincuenta horas.

La empresa podrá distribuir irregularmente 175 horas anuales, pudiendo afectar por ello la jornada máxima semanal o mensual pero no a la máxima anual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios, preavisando con 5 días de antelación al personal afectado y la representación legal de las personas trabajadoras.

Así mismo, de las 175 horas citadas, la empresa dispondrá de una bolsa de 5 días o 40 horas al año que podrá alterar la distribución prevista en el calendario anual. Con carácter previo a su aplicación, la empresa deberá preavisar con 5 días de antelación al personal afectado y la representación legal de las personas trabajadoras.

4. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del personal.

5. Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato de trabajo la persona hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación según el valor de la hora extraordinaria.

ARTICULO 44.- PERIODO VACACIONAL. -

Las vacaciones tendrán una duración de 30 días naturales ampliándose a tantos días cuantos festivos no domingos coincidan con el período de su disfrute, ya sean de ámbito nacional o local.

Las empresas y los representantes de las personas trabajadoras acordarán el periodo o periodos de su disfrute, que deberán ser conocidas por las personas trabajadoras con una antelación mínima de dos meses, teniendo que iniciarse, preferentemente, en lunes.

Las partes admiten la redacción del protocolo 132 de la OIT en lo que respecta al periodo vacacional.

En virtud de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 21 de junio de 2012, y sentencia del Tribunal Supremo de 3 de octubre de 2012, a efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere la causa.

ARTÍCULO 45.- RETRIBUCIÓN DE LAS VACACIONES. -

1.º La retribución a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.

2.º Las personas trabajadoras que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

3.º Por el contrario, y en los ceses de carácter voluntario, si la persona trabajador/a hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.

ARTÍCULO 46.- TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA. -

En relación con el teletrabajo y el trabajo a distancia, se estará a lo dispuesto en la Ley 10/2021 o disposiciones que la sustituyan.

Definición

A los efectos del presente Convenio, se entiende por trabajo a distancia o teletrabajo la modalidad de prestación de servicios en la que la persona trabajadora realiza su actividad fuera de las instalaciones de la empresa, utilizando de forma habitual y predominante medios y sistemas informáticos, telemáticos o de telecomunicaciones, sin perjuicio de lo que establezca la legislación aplicable.

Ámbito de aplicación

Esta modalidad será de aplicación a los puestos de trabajo y funciones que, por su naturaleza, puedan prestarse mediante teletrabajo, previa identificación en anexo o acuerdo específico de empresa.

Voluntariedad y reversibilidad

El teletrabajo será voluntario para ambas partes. El paso de modalidad presencial a teletrabajo y su reversión a trabajo presencial requerirá acuerdo por escrito entre empresa y la persona trabajadora con el plazo de preaviso de un mes.

Distribución de jornada y presencialidad

Se pacta que la prestación de servicios mediante teletrabajo podrá realizarse en los días y horas que acuerden entre la empresa y la persona trabajadora, sin perjuicio de que la empresa pueda establecer, por necesidades organizativas, la presencia física en determinados momentos.

Medios, equipos y gastos

La empresa facilitará los medios, herramientas y equipos necesarios para el teletrabajo, así como las instrucciones de uso y conservación de los mismos. Asimismo, la empresa compensará los gastos derivados del trabajo a distancia de acuerdo con lo establecido en las condiciones fijadas para implantar el teletrabajo.

Control y horario de trabajo

El control de la jornada se realizará mediante los sistemas de registro de horas establecidos por la empresa conforme a la legislación aplicable, respetando el derecho a la desconexión digital y sin que suponga una obligación de disponibilidad fuera del horario pactado.

Prevención de riesgos y protección de datos

La empresa adoptará las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras en teletrabajo, así como el cumplimiento de la normativa de protección de datos en el uso de medios informáticos y sistemas de comunicación.

Derechos de información y participación.

Las empresas:

- Identificarán de manera expresa, en los censos de plantilla que se facilitan a la RLT, a las personas que teletrabajen.
- Darán a conocer a las personas teletrabajadoras y a la RLT aquellos procedimientos, métodos y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha, fruto de la implementación del trabajo a distancia y teletrabajo. La RLT recibirá información relativa a las instrucciones sobre confidencialidad y protección de datos, medidas de vigilancia y control sobre la actividad de las personas teletrabajadoras. Las partes firmantes

consideran que, en el ámbito de las empresas, podrá acordarse la aplicación del trabajo a distancia y el teletrabajo, cuando sea posible, como mecanismo que permita contribuir a resolver problemas coyunturales o estructurales de empleo.

- Las empresas informaran anualmente, a solicitud de los representantes de las personas trabajadoras, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia.

Seguridad y salud laboral

La evaluación de riesgos del personal en trabajo a distancia y teletrabajo se realizará preferentemente a distancia y se ajustará a lo establecido por la legislación vigente en cada momento. Las Entidades elaboraran e informaran a la RLT, en el ámbito de Seguridad y Salud de la Empresa, una metodología basada en la cumplimentación de un formulario por parte de las personas teletrabajadoras, a partir del cual se valorará si el mismo es favorable o si se requieren adecuaciones en materia de PRL a valorar con el servicio de prevención.

ARTICULO 47. – DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL. –

El actual desarrollo tecnológico viene permitiendo la comunicación entre la persona trabajadora y su entorno laboral a través de dispositivos digitales con independencia del momento y lugar en el que se encuentre. El marco descrito permite dotar a la relación laboral de mecanismos que impactan positivamente en su desarrollo, si bien un uso abusivo de estos mecanismos puede conllevar la confusión entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso. Por ello, a fin de garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad familiar y personal de las personas trabajadoras, estas tendrán derecho a la desconexión digital. El derecho a la desconexión digital potenciará la conciliación de la actividad profesional y la vida personal sin perjuicio de las necesidades, naturaleza y objeto de la relación laboral.

A partir de la publicación en el DOGV del convenio, las empresas de más de 50 personas trabajadoras, desarrollaran en el plazo máximo de seis meses criterios para el ejercicio del derecho a la desconexión digital en los que al menos se especificaran las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión, especialmente en el supuesto de trabajado a distancia o en el domicilio del empleado.

La información, formación y sensibilización acerca de los criterios establecidos en este precepto deberá transmitirse a las personas trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios.

Con el objetivo de garantizar el derecho a la desconexión digital las empresas de más de 50 personas trabajadoras estarán obligadas a elaborar, previa audiencia y negociación con los representantes de las personas trabajadoras, una política interna dirigida a la totalidad de sus plantillas que deberá:

- Definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital.
- Definir las acciones de formación y sensibilización de las personas trabajadoras sobre un uso razonable del uso de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

- Contemplar las especificidades, en su caso, del derecho a la desconexión digital respecto a los mandos, así como respecto a las personas trabajadoras que prestan sus servicios a distancia u otros colectivos que así lo requieran.
- Respetar los sistemas de flexibilidad en materia de jornada y disponibilidad existentes en la empresa, y las necesidades de comunicación que de los mismos se deriven.
- Garantizar el respeto al cumplimiento de la normativa en materia de jornada laboral y descansos.
- Garantizar la realización de aquellas comunicaciones, de imposible dilación, entre empresa y persona trabajadora.

ARTÍCULO 48.- PERMISOS Y LICENCIAS. -

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones establecidas en el Anexo V, cuadro de permisos y licencias.

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditará en su momento suficientemente.

ARTICULO 49.- PERMISOS RETRIBUIDOS. -

La persona trabajadora, siempre y cuando avise a la empresa con la antelación posible y justifique la causa, tendrá derecho a los permisos retribuidos siguientes, de acuerdo con el salario base más la antigüedad consolidada si procede:

- Por el tiempo necesario para asistir por propia iniciativa a la consulta médica de asistencia general, siempre y cuando coincidan las horas de consulta con las de trabajo, hasta un máximo de 16 horas al año, debiendo solicitar, siempre que sea posible, permiso la persona trabajadora para acudir a la consulta y presentando el volante justificativo debidamente cumplimentado de la asistencia a la misma.
- 4 horas al año para acompañamiento a consulta médica de los hijos o hijas menores de 14 años y familiares dependientes de primer grado de consanguinidad o afinidad y siempre que coincida con las horas de trabajo de la persona trabajadora. Ésta se obliga a justificar debidamente tal circunstancia y la asistencia a la citada consulta en el plazo de 24 horas desde que se produjo. En su defecto correrá a su cargo las horas utilizadas.
- Por el tiempo necesario en caso de asistencia médica de especialista, siempre y cuando esto haya sido ordenado por el médico de asistencia general y así lo acredite la persona trabajadora ante la empresa mediante volante emitido por el/la médico responsable, debidamente cumplimentado.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 50.- EXCEDENCIA FORZOSA. -

La excedencia forzosa, se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y, dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

ARTÍCULO 51.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA. -

- 1º. La persona trabajadora con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. En los supuestos en que la persona trabajadora esté sujeta a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria en ningún caso podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
- 2º. La persona trabajadora excedente conserva tan solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar grupo profesional al suyo, que hubiera o se produjera en la empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

ARTÍCULO 52.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES E HIJOS/AS.-

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. En este caso, las razones fundadas y objetivas de funcionamiento deberán estar motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure que el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en el que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a los efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el/la empresario/a, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona trabajadora ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

ARTÍCULO 53.- DISPOSICIONES COMUNES PARA LAS EXCEDENCIAS. -

En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia de la persona trabajadora, y en el caso de llegar al término de éste durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisada en el plazo mínimo de quince días, salvo pacto en contrario.

El incumplimiento del plazo de preaviso por parte del/la empresario/a, supondrá exclusivamente la obligación de compensar económicamente a la persona trabajadora en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.

ARTÍCULO 54.- VIOLENCIA DE GÉNERO. -

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Este derecho se podrá ejercitar en los siguientes términos:

La reducción de jornada será un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada se realizará de mutuo acuerdo entre la trabajadora y el/la empresario/a. No obstante, salvo que el/la empresario/a acredite la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que impidan acceder a la petición de la trabajadora, deberán prevalecer las necesidades de la misma.

La acreditación de situaciones de violencia de género se realizará a través de la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, del informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta que se dicte la orden de protección.

Las faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Las faltas de asistencia al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

La acreditación de situaciones de violencia de género se realizará a través de la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, hasta que se dicte la orden de protección.

CAPITULO IX

ARTICULO 55.- REDUCCIÓN DEL ABSENTISMO. -

La reducción del absentismo en el ámbito laboral es un objetivo compartido por las representaciones sindical y empresarial, dado que sus efectos negativos se proyectan sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de las personas trabajadoras.

Al objeto pues de combatir este fenómeno que conlleva una pérdida de productividad e incide negativamente en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y rentas de las personas trabajadoras, en los supuestos en los que el índice de absentismo individual no supere el 2%, durante el período de enero a diciembre de cada año de vigencia del presente convenio colectivo, las personas trabajadoras percibirán, en el mes de marzo del año siguiente, y en un único pago, la cantidad bruta de 160 euros. Aquellas personas trabajadoras que no hayan prestado servicios en la empresa durante todo el periodo anual correspondiente al índice percibirán, en su caso, la parte proporcional correspondiente.

Dicho importe no será consolidable, ni absorbible, ni tampoco compensable.

Para el cómputo del absentismo se tendrán en consideración, exclusivamente, los períodos de ausencia al trabajo, sea por la causa que sea, excepto aquellos que se enmarcan dentro de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, así como las horas sindicales derivadas del ejercicio de la representación de las personas trabajadoras enmarcadas dentro de la ley y las vacaciones.

El sistema recogido en el presente artículo no será acumulable con cualquier otro existente, a nivel de empresa o por convenio, de esta misma naturaleza, respetándose dichos sistemas, salvo acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, para su sustitución por el presente.

CAPITULO X

RETRIBUCIONES

ARTICULO 56.- SALARIO BASE. -

Se entiende por salario base la parte de retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

La cuantía del salario base es la que se especifica por cada uno de los grupos profesionales en la respectiva columna de la tabla salarial del presente convenio.

ARTICULO 57.- PLUS CONVENIO. -

Durante la vigencia del presente convenio, se establece una remuneración mensual, con el nombre de Plus Convenio, y en la cuantía que se establece en la respectiva columna de la tabla salarial del presente convenio.

ARTÍCULO 58.- SALARIO HORA ORDINARIA. -

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene de dividir el salario anual de cada grupo profesional fijado en la respectiva columna de la tabla salarial del presente convenio por el número de horas anuales.

ARTÍCULO 59.- PAGO DEL SALARIO. -

La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación según la Orden de 27 de diciembre de 1994 y los conceptos devengados por la persona trabajadora debidamente especificados.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente de su devengo.

Las empresas quedarán facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras, previa comunicación a los representantes legales de las personas trabajadoras.

El pago o firma de recibos que los acredite, se efectuará dentro de la jornada laboral.

La persona trabajador/a, y con su autorización su representante, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90% de las cantidades devengadas.

En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, la persona trabajadora firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

ARTICULO 60.- ANTIGÜEDAD. -

A partir del 30 de septiembre de 1.996, no se devengan por este concepto nuevos derechos, quedando, por tanto, suprimido.

No obstante, las personas trabajadoras que tuvieran generado antes del 30 de septiembre de 1.996 nuevos derechos y cuantías en concepto de la antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada persona trabajadora como complemento personal, bajo el concepto de "antigüedad consolidada", no siendo absorbible ni compensable.

ARTICULO 61.- ENFERMEDAD. -

A partir de los tres meses ininterrumpidos de enfermedad no profesional, la persona trabajadora percibirá con cargo a la empresa un complemento que, adicionado a la indemnización económica del Seguro de Enfermedad, complete el 100% del Salario de cotización, mientras perciba dicha indemnización económica por parte del Seguro de Enfermedad, por un periodo máximo de dieciocho meses desde la baja por esta contingencia.

No obstante lo que antecede, las personas trabajadoras que permanezcan hospitalizadas por intervención quirúrgica 90 ó más días percibirán con carácter retroactivo hasta el 100% de su salario, desde el día de producirse la baja.

En caso de enfermedad justificada, con aviso a la dirección de la empresa, la persona trabajadora percibirá el 50% de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días al año.

ARTICULO 62.- ACCIDENTES DE TRABAJO. -

A partir de los diez días ininterrumpidos en situación de incapacidad temporal derivada de accidentes de trabajo, el personal percibirá, con cargo a la empresa, la cantidad en euros que suponga la diferencia entre la prestación correspondiente a dicha situación laboral y el 100% de la base reguladora de la prestación, y por un periodo máximo de dieciocho meses desde el accidente.

ARTICULO 63.- PAGAS EXTRAORDINARIAS. -

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de Paga de Verano y Paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

La Paga de Verano se devengará del 1 de enero al 30 de junio.

La Paga de Navidad se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.

La cuantía de cada una de ellas es de 32,5 días de salario base, incrementada, en el caso en que proceda, con la antigüedad consolidada que corresponda.

Las empresas en que, por acuerdo entre las partes, se decida hacer efectivo el importe de las pagas extraordinarias previstas en este artículo de forma prorrateada en las doce mensualidades del convenio, darán cumplimiento a este acuerdo mediante el abono mensual de las cantidades que para cada grupo profesional figuran en la columna prorrateo pagas de la tabla salarial que como anexo se incluye en el presente convenio.

ARTÍCULO 64.- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD. -

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas de la noche y las 6 horas de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad cuya cuantía se fija en un incremento del 20 por ciento del salario convenio.

El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera de cuatro horas o inferior a este tiempo la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno.

Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores, y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica, los supuestos siguientes:

- Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como, guardas, porteros, serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.
- El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

ARTICULO 65.- TABLAS SALARIALES. -

La tabla salarial que para cada grupo profesional y desde la entrada en vigor del presente convenio regirá en todo el ámbito personal del mismo desde el 1 de enero del 2026 hasta el 31 de diciembre de 2026, se incluyen como Anexo I al presente texto, que ya ha sido incrementada en un 3% respecto a la tabla vigente para 2025.

Finalizado 2026, si el IPC interanual de diciembre de 2026 fuera superior al 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efectos de 1 de enero de 2027.

Para el año 2027 se aplicará un incremento salarial del 3,2% sobre la tabla salarial del año 2026 del anexo I, revisada, en caso de que proceda, según lo previsto en el párrafo anterior. La tabla salarial que para cada grupo profesional, y desde el 1 de enero del 2027 hasta el 31 de diciembre de 2027, regirá en todo el ámbito personal de este convenio, será la que apruebe la Comisión Negociadora, según lo previsto anteriormente.

Finalizado 2027, si el IPC interanual de diciembre de 2027 fuera superior al 3,2%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efectos de 1 de enero de 2028.

Para el año 2028 se aplicará un incremento salarial del 3,3% sobre la tabla salarial del año 2027, revisada, en caso de que proceda, según lo previsto en el párrafo anterior. La tabla salarial que para cada grupo profesional, y desde el 1 de enero del 2028 hasta el 31 de diciembre de 2028, regirá en todo el ámbito personal de este convenio, será la que apruebe la Comisión Negociadora, según lo previsto anteriormente.

Finalizado 2028, si el IPC interanual de diciembre de 2028 fuera superior al 3,3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efectos de 1 de enero de 2029.

ARTICULO 66.- HORAS EXTRAORDINARIAS. -

Se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

Las partes firmantes se comprometen a reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo en los supuestos en los que tenga su causa en fuerza mayor.

La hora extraordinaria es el complemento salarial que deberá percibir la persona trabajadora por el exceso de tiempo de trabajo efectivo que realice sobre la duración de la jornada anual establecida o la proporcional que corresponda.

Salvo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, quienes podrán fijar su valor voluntariamente dentro de los límites de la legislación vigente, las horas extraordinarias realizadas serán compensadas mediante descansos en la equivalencia de: 1 hora extra realizada equivaldría a 1'50 de descanso.

Asimismo, salvo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, quienes podrán fijar voluntariamente su valor dentro de los límites de la legislación vigente, las horas extras realizadas podrán ser compensadas mediante pago en metálico a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría al 1'50% del valor de la hora ordinaria, según la siguiente formula: $\text{Retribución anual} / 1.752 \text{ horas} + 50\% = \text{valor hora extraordinaria}$.

La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá la persona trabajadora, con independencia de que si la opción lo es por compensación en descansos, la fecha de su disfrute será fijada por la empresa durante los cuatro meses siguientes a su realización. Con carácter general se acumularán los descansos por jornadas completas.

ARTICULO 67.- ROPA DE TRABAJO. -

La empresa facilitará a la persona trabajadora dos equipos de invierno y dos de verano.

La persona trabajadora vendrá obligada al uso de la ropa de trabajo facilitada por la empresa, así como a mantenerla en las adecuadas condiciones de higiene al inicio de la jornada de trabajo.

ARTICULO 68.- DIETAS. -

1.º La dieta es un concepto de devengo extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o

compensación de los gastos de manutención y alojamiento de la persona trabajadora ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2.º La persona trabajadora percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3.º Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, la persona trabajadora afectada tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa, y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo de trabajo.

4.º Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con la independencia de la retribución de la persona trabajadora.

5º.- El importe de la dieta completa durante la vigencia del presente convenio será de 49 € al día y el de la media dieta será de 16 € al día, para todos los grupos profesionales.

6º.- En caso de desplazamientos fuera de la provincia donde se encuentre el centro de trabajo, será la empresa la encargada de hacer las correspondientes reservas del hospedaje y manutención, asumiendo la misma su coste con el límite de la dieta completa, en cuyo caso no se abonará a la persona trabajadora la dieta completa citada en el párrafo anterior.

ARTICULO 69.- SEGURO POR INCAPACIDAD PERMANENTE Y MUERTE. -

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio deberán suscribir un seguro que cubra las contingencias de muerte, incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo, a favor de todos y cada uno de las personas trabajadoras, por un capital de 38.000 euros, en cualquiera de las contingencias mencionadas y durante la vigencia del presente Convenio.

La indemnización prevista en el párrafo anterior será considerada a cuenta de cualesquiera otras indemnizaciones que, en su caso, pudiera declarar con cargo a la empresa los juzgados y tribunales, consecuencia del accidente de trabajo sufrido, compensándolas hasta donde alcancen. El seguro deberá suscribirse del siguiente modo:

a) La Federación Empresarial de la Madera y Mueble de la Comunidad Valenciana -FEVAMA-, se obliga a suscribir una póliza mutual colectiva con una compañía aseguradora para cubrir por la cantidad de 38.000 euros las contingencias mencionadas en el párrafo primero a favor de las personas trabajadoras de las empresas que soliciten su inclusión en la mencionada póliza.

b) Todas las empresas afectadas por el presente convenio tienen la obligación de inscribir a sus personas trabajadoras en dicha póliza, mediante solicitud fehaciente a FEVAMA, en el plazo de tres meses desde la fecha de publicación del presente Convenio en el Diario Oficial de la Generalitat Valenciana, y abonando la prima que por dicho concepto corresponda. Para las empresas de nueva creación el plazo de tres meses contará desde la fecha de inicio de las actividades. Para las nuevas altas de

personas trabajadoras el plazo de tres meses contará desde la superación del periodo de prueba pactado entre las partes o, en su defecto, establecido convencionalmente.

c) La no inclusión de las personas trabajadoras en la póliza colectiva por parte de su empresa determinará que recaigan sobre la misma las garantías de las contingencias si llegasen a producirse.

CAPITULO XI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 70.- FALTAS Y SANCIONES. -

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable la persona trabajadora, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en leves, graves y muy graves.

ARTÍCULO 71.- FALTAS LEVES. -

- 1º. Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el período de un mes o de treinta días naturales.
- 2º. No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 3º. El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los/las compañeros/as de trabajo, será considerada como grave o muy graves.
- 4º. Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
- 5º. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 6º. No informar a la empresa de los cambios de domicilio.
- 7º. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser considerados como graves o muy graves.
- 8º. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el/la trabajador/a ni para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerada como grave o muy grave según los casos.
- 9º. Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares sin autorización.

- 10º. Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los/las compañeros/as de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

ARTÍCULO 72.- FALTAS GRAVES. -

- 1º. Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.
- 2º. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.
- 3º. Encontrarse en el local de trabajo fuera de las horas de trabajo.
- 4º. Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales, bastando dos faltas si ello perjudica a otro trabajador/a.
- 5º. Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.
- 6º. No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada muy grave.
- 7º. Simular la presencia de otro trabajador/a en la empresa mediante cualquier forma.
- 8º. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 9º. La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el/la trabajador/a u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.
- 10º. La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.
- 11º. La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre natural, cuando haya sanción por escrito de la empresa.
- 12º. No advertir e instruir adecuadamente a otros/as trabajadores/as sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.
- 13º. Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.
- 14º. La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.
- 15º. Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.
- 16º. La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.
- 17º. La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.

- 18º. La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.
- 19º. No informar con la debida diligencia a sus jefes, al/la empresario/a, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.
- 20º. Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el/la trabajador/a utilice.
- 21º. El uso del teléfono móvil (aun siendo propiedad del/la trabajador/a) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo. El uso reiterado o el perjuicio generado por el mismo en el proceso productivo. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo.
- 22º. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.

Lo dispuesto en los apartados 21 y 22, no será de aplicación a la representación legal y sindical de los/las trabajadores/as en el ejercicio de sus funciones.

ARTÍCULO 73.- FALTAS MUY GRAVES. -

- 1º. La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.
- 2º. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.
- 3º. El fraude, la deslealtad, o el abuse de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los/las compañeros/as de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.
- 4º. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas útiles o materiales para uso propio.
- 5º. Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.
- 6º. La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aún cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.
- 7º. La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.
- 8º. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
- 9º. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.

- 10º. Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia, sin la oportuna y expresa autorización.
- 11º. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as.
- 12º. La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los/las trabajadores/as o daños para las instalaciones.
- 13º. Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.
- 14º. La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.
- 15º. Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.
- 16º. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.
- 17º. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.
- 18º. La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes o de treinta días naturales.
- 19º. La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.
- 20º. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.
- 21º. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
- 22º. La reiteración en el uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a los usos y costumbres comúnmente aceptados. En todo caso se considerará incluido el material pornográfico, de abuso de menores, terrorista y belicista, chats no relacionados con la actividad de la Empresa y cualquier actividad con carácter lucrativo. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas los equipos informáticos. El uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación, incluida cualquier tipo de visita a internet o uso indebido del correo electrónico.
- 23º. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo.

ARTÍCULO 74.- GRADUACIÓN DE LAS SANCIONES. -

Las sanciones que podrán imponer las empresas en cada caso, se graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida, pudiendo ser las siguientes:

- Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación escrita.
- Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.
- Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.
 - Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) El grupo profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los/las demás trabajadores/as y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los/las trabajadores/as 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/la interesado/a, los restantes miembros de la representación legal o sindical a que éste/a perteneciera, si los hubiera.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los/las trabajadores/as afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los/las delegados/as sindicales, si los hubiere.

CAPITULO XII

DERECHOS Y OBLIGACIONES SINDICALES

ARTÍCULO 75.- COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS/AS DE PERSONAL. -

El Comité de Empresa y los/las Delegados/as de Personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo, gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en la legislación vigente.

ARTÍCULO 76.- ELECCIONES SINDICALES. CANDIDATOS. -

Las personas trabajadoras que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad mínima de tres meses en la empresa, siempre que hayan superado el período de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de las personas trabajadoras tal como se prevé en la sección segunda, artículo 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 77.- DERECHO DE REUNIÓN. -

1. Las personas trabajadoras de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los/las Delegados/as de personal, Comité de Empresa, Secciones Sindicales, o centro de trabajo o por número de personas trabajadoras no inferior a 33% de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los/las Delegados/as de personal, o Delegado/a Sindical, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.
2. La presidencia de la asamblea comunicará a la Dirección de la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordadas con ésta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal. Cuando por cualquier circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.
3. Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo. La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la Dirección de la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.

ARTICULO 78.- DERECHOS Y OBLIGACIONES SINDICALES. -

En todo lo referente a derechos y obligaciones sindicales se estará a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, publicada en el B.O.E. de fecha 8 de agosto de 1985, así como a las disposiciones reglamentarias que la desarrollen.

ARTICULO 79.- REPRESENTACION DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS-

Dentro de los límites del artículo anterior, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Legislación concordante y el Convenio Estatal de la Madera, en lo que se refiere a comités de empresa y delegados de las personas trabajadoras.

ARTICULO 80.- ACUMULACIÓN DE HORAS SINDICALES. -

Previo acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, se podrá acumular el crédito de 16 horas mensuales retribuidas de los miembros del

Comité de Empresa o Delegados/as de Personal a cualquiera de sus componentes pertenecientes al mismo sindicato, sin rebasar el máximo total mensual.

ARTICULO 81.- DELEGADO/A SINDICAL. -

Las personas trabajadoras pertenecientes a cualquiera de las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio, en las empresas de 50 o más personas trabajadoras, nombrarán un/a Delegado/a Sindical, en los términos previstos en la legislación vigente, el cual, en los casos que no pueda reunir la condición de Comité de Empresa o Delegado/a de Personal, gozará del crédito de horas mensuales retribuidas para el desarrollo de las funciones que le confiere la legislación vigente.

La Central Sindical correspondiente otorgará al Delegado/a Sindical una credencial que justifique ante la Dirección de la Empresa dicha cualidad. Se presumirá dicho carácter hasta tanto la Central no comunique por escrito la renovación del mismo.

ARTÍCULO 82.- CUOTA SINDICAL. -

En los centros de trabajo, a solicitud formulada por escrito a las empresas por cada una de las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán en la nómina mensual a dichas personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente.

El abono de la cantidad recaudada por la empresa se hará efectivo, por meses vencidos al sindicato correspondiente, mediante transferencia a su cuenta bancaria. Asimismo, la empresa comunicará trimestralmente al sindicato que corresponda, la relación de las personas trabajadoras y el importe de nominal de las cuotas abonadas.

La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La persona trabajadora podrá, en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida.

ARTÍCULO 83.- EXCEDENCIAS SINDICALES. -

El personal con antigüedad de cuatro meses que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales, autonómicos o nacionales de una central sindical que haya firmado el Convenio, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determina.

Para acceder la persona trabajadora a dicha excedencia, deberá acompañar a la comunicación escrita a la empresa el certificado de la central sindical correspondiente en el que conste el nombramiento del cargo sindical de gobierno para el que haya sido elegido.

La persona trabajadora excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la empresa, en un plazo no superior al mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia, caso de no efectuarla en dicho plazo perderá el derecho al reingreso.

El reingreso será automático y obligatorio y la persona trabajadora tendrá derecho a ocupar una plaza del mismo grupo o nivel, lugar y puesto de trabajo que ostentara antes de producirse la excedencia forzosa.

El tiempo de excedencia se computará como de permanencia al servicio de la empresa.

CAPITULO XIII

SALUD LABORAL

ARTICULO 84.- EXPOSICIÓN DE MOTIVOS. -

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación o reducción de los factores de riesgo y accidente en las empresas, de fomento de la información al personal, de la formación a los mismos y especialmente de sus representantes.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en las decisiones que adopten en todos los ámbitos y procesos productivos.

Por ello, entendemos necesaria la adaptación de la LPRL y de las normativas que la desarrollan a las circunstancias específicas de las empresas a las que se aplica este convenio.

ARTICULO 85.- COMISIÓN PARITARIA DE SEGURIDAD Y SALUD. -

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria de Seguridad y Salud, que estará compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales y cuatro de la representación empresarial firmantes del Convenio.

A efectos de notificación y convocatoria se fija el domicilio de la Comisión Paritaria, en la sede de FEVAMA, C/ Benjamín Franklin nº 13, de 46980-Paterna (Valencia).

Las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria, adoptarán la forma escrita, y su contenido será suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda que le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta, se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto, concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Los costes que ocasionen las actuaciones previstas en el presente artículo, serán sufragados por las partes que insten la actuación, en los términos que establezca la propia Comisión Paritaria.

Sus funciones serán las siguientes:

- Interpretación y vigilancia del cumplimiento de los contenidos del presente capítulo.
- Realizar estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo y de salud e implantación de la actividad y gestión preventivas en el ámbito sectorial. Igualmente, podrá realizar propuestas de actuación sobre las conclusiones resultantes de los mismos.
- Elaborar propuestas, desarrollar y gestionar proyectos o acciones sectoriales ante instituciones y fundaciones públicas o privadas.
- Mediar en las empresas, previa solicitud de las partes, en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Cualesquiera otras que le sean encomendadas por acuerdo de la Comisión Paritaria de Interpretación.

Para el mejor desarrollo de las actividades previstas las partes podrán designar los asesores que estimen necesarios.

Los Acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán, en todo caso, por mayoría de las partes, y aquellos que interpreten el presente capítulo tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

ARTICULO 86.- PLANIFICACIÓN DE LA ACCIÓN PREVENTIVA. -

La empresa desarrollará una acción permanente en materia de prevención y de riesgos laborales con sujeción al siguiente procedimiento:

1. Identificación de riesgos.
2. Eliminación de los mismos.
3. Evaluación de los riesgos persistentes.
4. Planificación de la actividad preventiva.

La empresa realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad del personal con el fin de vigilar la adecuación de las acciones previstas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y para detectar situaciones nuevas potencialmente peligrosas.

La representación sindical de prevención será informada previamente a la realización de los controles anteriormente indicados.

El Plan de Prevención de riesgos laborales deberá recoger los requisitos pertinentes contemplados en la legislación vigente de aplicación, de tal forma que se ponga de manifiesto:

- a) Que la prevención de riesgos laborales se ha integrado en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta.
- b) Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a los que están expuestos el personal en el lugar de trabajo, tanto en relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo.
- c) Que la concepción y utilización de los equipos y lugares de trabajo son seguros, de acuerdo con los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- d) Que se ha previsto una adecuada gestión del mantenimiento de los equipos de trabajo al objeto de que la seguridad no resulte degradada.
- e) Que se han integrado en la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, previstas en los artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- f) Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud del personal; con especial atención a los riesgos durante el embarazo para su prevención de riesgo específica y las medidas concretas a tomar.
- g) Que se ha previsto y programado la formación, información, consulta y participación adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.
- h) Que se han previsto las medidas necesarias para garantizar la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo.

En cualquier caso, el Plan deberá registrar todas las incidencias sobre seguridad y salud que se produzcan en la vida de la empresa, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad del personal, las medidas en materia de seguridad y salud, y los resultados de las evaluaciones o auditorías del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.

Toda actividad preventiva aprobada deberá incorporar el plazo para llevarla a cabo y las medidas provisionales de control del riesgo. En caso de que el período en el que deba desarrollarse dicha planificación abarque más de un año, se deberá realizar una planificación anual.

ARTICULO 87.- INFORMACIÓN. -

La información, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo y sobre las medidas de protección y prevención aplicables, será comunicada de acuerdo a los contenidos de las evaluaciones de riesgos a todo el personal y puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras.

ARTICULO 88.- MEDIDAS DE EMERGENCIA. -

Las empresas del sector tienen la obligación de tener elaborado un sistema de emergencias: Contra incendios, evacuación y primeros auxilios, con el personal designado específicamente, formado y con los recursos necesarios para dar respuesta a estas contingencias, teniendo en cuenta la posible presencia de personal de otras empresas y de personas ajenas y quedando documentado en el Plan de prevención.

La designación del personal afectado por esta medida se deberá consultar con la representación legal de las personas trabajadoras o directamente con el personal afectado en caso de no existir esta representación.

ARTICULO 89.- RIESGO GRAVE E INMINENTE. -

En el supuesto de que una empresa pretendiera sancionar a alguna persona por la paralización del trabajo en base a la apreciación de riesgo grave e inminente, procederá a la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, además de la persona interesada, la representación legal de las personas trabajadoras y a la Sindical, y al Comité de Seguridad y Salud o el/la Delegado/a de Prevención en su caso.

ARTICULO 90.- PROTECCIÓN DEL PERSONAL SENSIBLE A DETERMINADOS RIESGOS. -

En el caso de que el Servicio de Prevención constatará, bien por el reconocimiento médico, ya sea de carácter genérico o el específico para el puesto de trabajo, bien por cualquier otro mecanismo, la existencia de personas especialmente sensibles a determinados riesgos, la empresa determinará en consecuencia las labores y puestos de trabajo para los cuales dicha persona es adecuada, previa consulta al Comité de Seguridad y Salud o delegados o delegadas de prevención en su caso.

ARTICULO 91.- VIGILANCIA DE LA SALUD. -

El personal comprendido en el presente Convenio tendrá derecho a una vigilancia de su salud, a cargo de la empresa, dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos de exposición. Las pruebas médicas, vinculadas a la evaluación de riesgos, serán por ello, específicas para la detección de las posibles alteraciones de la salud. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado.

Se realizará un reconocimiento médico específico inicial y acorde con el puesto de trabajo a desempeñar. Asimismo, se realizarán reconocimientos médicos con carácter anual salvo renuncia del personal. Esta renuncia solo será posible en los supuestos

contemplados en el artículo 22.1 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y deberá solicitarla la persona por escrito.

Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo y, en concreto:

- Alveolitis alérgica extrínseca.
- Asma laboral.
- Manipulación manual de cargas.
- Movimientos repetitivos.
- Neuropatías por presión.
- Ruido.

El resultado de la revisión se le notificará por escrito al personal. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo; en el caso de ser trabajos a turnos o nocturnos dicha consideración se hará con cargo a la jornada laboral del día posterior al del reconocimiento.

Se confeccionará un historial médico-laboral para cada persona. Cuando finalice su relación laboral con la empresa, ésta instará al Servicio de Prevención para que le entregue una copia del historial médico-laboral al que alude el artículo 37.3 apartado c) del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Cuando la duración del contrato de trabajo fuese inferior a un año la entrega del historial médico-laboral se realizará, previa solicitud del personal afectado por la extinción.

Los datos de los reconocimientos médicos velarán por la confidencialidad del personal y serán desarrollados a modo de estadísticas para conocimiento periódico del comité de seguridad y salud o responsables sindicales de prevención.

INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

ARTICULO 92.- REPRESENTACIÓN Y COORDINACIÓN. -

Se estará a lo previsto en el artículo 42 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (BOE del 10), de Prevención de riesgos Laborales y 42 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, cuyo texto refundido fue aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto (BOE del 8).

ARTICULO 93.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD. -

En los centros de trabajo donde existan 30 o más personas se constituirá, un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo formado por al menos dos delegados/as de prevención, e igual número de representantes de la empresa.

Los componentes del servicio de prevención, así como las personas que realicen habitualmente sus labores en esta materia, incluyendo el personal del servicio de prevención, podrán asistir a las reuniones de este órgano con el objeto de asesorar técnicamente al comité.

ARTICULO 94.- DOCUMENTACIÓN. -

En la documentación a la que hace referencia el artículo 23 de la LPRL se adjuntará, formando un todo con la misma, las actas de reunión del Comité de Salud y Seguridad, también las observaciones que la representación legal de los/las trabajadores/as consideren oportunas, siempre que las aporten por escrito.

ARTICULO 95.- FORMACIÓN DE LA REPRESENTACION SINDICAL DE PREVENCIÓN. -

La empresa garantizará que la representación sindical de prevención posea una cualificación equiparable al Nivel Básico en prevención de riesgos laborales, además de la que corresponda a su puesto de trabajo habitual.

Asimismo, dispondrán de hasta 20 horas anuales para formación específica, las cuales se añadirán al crédito horario que les reconoce la Ley.

ARTICULO 96.- FORMACIÓN EN MATERIA PREVENTIVA. -

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar que todo el personal reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.

Se definen como suficientes y adecuados, en el ámbito de este convenio los siguientes programas:

a) Formación básica general en prevención: Las materias contenidas en este módulo serán comunes a todos los niveles y puestos de trabajo.

Las materias que deberá contener este módulo son:

1. Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.
2. Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos.
3. Planes de emergencia.
4. Derechos de participación, información, consulta y propuesta.

b) Formación específica por oficios, puestos de trabajo o función:

Además de la formación indicada en el apartado anterior, el personal que posea o adquiera una categoría profesional encuadrada en el Grupo 6 o superior, deberá adquirir la formación específica requerida para el desempeño de su puesto de trabajo.

c) Formación preventiva de los integrantes del personal designado, como personal encargado de la prevención y mandos intermedios: Para estos colectivos la empresa garantizará que dispongan de formación equivalente a la indicada para el nivel básico en el Anexo IV del R.D. 39/1997.

Para el empresariado que asuma la actividad preventiva o recursos preventivos cuya presencia se exija de manera permanente en el centro de trabajo: La formación para

estos colectivos será la indicada para el nivel básico en el Anexo IV del R.D. 39/1997, de 17.01.97.

CAPITULO XIV

MEDIO AMBIENTE

ARTICULO 97.- COMISIÓN PARITARIA DE MEDIO AMBIENTE. -

Se constituye en el marco de este convenio colectivo la Comisión Paritaria de Medioambiente formada por dos representantes por parte de los sindicatos firmantes y dos representantes de la patronal para las cuestiones relativas a esta materia.

Será su cometido y funciones las mismas que se le han encomendado a la Comisión Paritaria de Salud y Seguridad, pero únicamente para las materias relacionadas con los aspectos que medioambientalmente afecten al sector.

Asimismo, para la mejora de la participación de todas las partes la representación sindical de prevención tendrá las facultades añadidas de medioambiente, a la cual se le deberá facilitar información:

De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías.

De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.

De los acuerdos y decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al centro de trabajo relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.

Del desarrollo legislativo autonómico, nacional o comunitario sobre medio ambiente.

La representación legal de las personas trabajadoras podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental.

Se establecerán con su participación programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales.

Compromiso empresarial de utilizar sistemas de gestión medioambiental, para gestionar los procesos medioambientales y garantizar de manera sostenible la defensa del medioambiente.

CAPITULO XV

PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

ARTÍCULO 98.- PREÁMBULO. -

Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo.

Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores/as, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses colectivos. Tendrán, asimismo, carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante promoverse por una persona trabajadora individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de personas trabajadoras.

Los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos colectivos habrán de ser promovidos a través de las Asociaciones Patronales y Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo y comprenderán las siguientes alternativas de procedimiento:

1. Interpretación aportada en el seno de la Comisión Paritaria. Tal resolución se producirá de acuerdo con lo previsto en el capítulo III de este Convenio.
2. Mediación.
3. Arbitraje.

Los órganos específicos de Mediación y Arbitraje que establezca en su seno la Comisión Paritaria quedarán plenamente integrados en el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana (TAL).

ARTÍCULO 99.- MEDIACIÓN. -

El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación de la persona mediadora y la formalización de la avenencia que, en su caso, alcance.

El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que harán constar documentalmente el contenido de las divergencias, designando a la persona mediadora y señalando la cuestión o cuestiones sobre las que versará su función. Una copia se remitirá a la Comisión Paritaria.

La Comisión comunicará el nombramiento a la persona mediadora, notificándole además todos aquellos extremos que sean precisos para el cumplimiento de su cometido.

Sin perjuicio de lo estipulado en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la Comisión Paritaria, solicitando sus buenos oficios para que promueva la

mediación. Hecha esta propuesta, la Comisión Paritaria se dirigirá a las partes en conflicto, ofreciéndoles la mediación.

En defecto de tal petición, cuando existan razones fundadas para ello, la Comisión Paritaria, podrá por unanimidad, acordar dirigirse a las partes instándolas a que soliciten la solución del conflicto a través de la mediación.

Las propuestas de solución que ofrezca la persona mediadora a las partes podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia que lo pactado en el Convenio Colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la Autoridad Laboral competente los efectos y en el plazo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 100.- ARBITRAJE. -

Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto acuerdan, voluntariamente, encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.

El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:

- Nombre del/la árbitro o árbitros designados.
- Identificación del/la empresario/a o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, en el ámbito del conflicto.
- Cuestiones que se someten a laudo arbitral y, en su caso, criterios que de común acuerdo se consideren que han de ser observados, así como plazo para dictarlo.
- Compromiso de aceptación de la decisión arbitral.
- Si el laudo que se solicita debe ser dictado en derecho o en equidad.
- Domicilio de las partes afectadas.
- Fecha y firma de las partes.

De este acuerdo se harán llegar copias de compromiso arbitral a la Comisión Paritaria y, a efectos de constancia y publicidad, a la autoridad laboral competente.

La designación del/la árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el artículo precedente de este Convenio Colectivo.

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá, motivadamente, todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral. El laudo arbitral deberá ser notificado en el plazo establecido en el compromiso arbitral

o, en caso de no fijar un plazo expreso, en los diez días hábiles a partir de la designación del/la árbitro.

Excepcionalmente, y, atendiendo a las dificultades del conflicto y su trascendencia, podrá prorrogarse el mencionado plazo, debiendo, en todo caso, dictarse el laudo antes del transcurso de cuarenta días hábiles; será, asimismo, notificado a la Comisión Paritaria y a la autoridad laboral competente.

El laudo emitido podrá ser impugnado ante la jurisdicción social, según la modalidad procesal que proceda.

La impugnación del laudo podrá basarse en:

- Exceso de sus competencias resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral.
- Vulneración notoria de los principios que han de animar el procedimiento arbitral.
- Superación del plazo establecido para dictar resolución o que ésta contradiga normas constitucionales o legales.

La resolución será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en el Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 101.- DISPOSICIONES COMUNES DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE. -

Una vez formalizado el compromiso de mediación o arbitraje precedente, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas a los mismos.

Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a huelga o cierre patronal por las causas objeto de controversia mientras duren los procedimientos de arbitraje.

Los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el presente capítulo tendrán carácter prioritario respecto de aquellos otros que estén regulados en ámbitos territoriales inferiores al autonómico, cuando las cuestiones y conflictos de carácter colectivo se presenten como consecuencia de la aplicación del presente Convenio.

Para el resto de supuestos o situaciones, estas normas serán de libre elección para las partes.

CAPITULO XVI

ARTICULO 102.- TARJETA PROFESIONAL DE LA CONSTRUCCIÓN PARA EL SECTOR DE LA MADERA, CARPINTERIA, MUEBLE Y AFINES - ACREDITACIÓN DE LA FORMACIÓN. -

La Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector de la Madera y el Mueble es el documento expedido por la Fundación Laboral de la Construcción con el objetivo de

acreditar, entre otros datos, la formación específica recibida del Sector de la Madera y el Mueble por la persona trabajadora en materia de prevención de riesgos laborales en aquellas actividades y sectores de la madera y el mueble que trabajan en obras de construcción. Igualmente, se acredita con ella el grupo profesional de la persona trabajadora y los periodos de ocupación en las distintas empresas en las que vaya ejerciendo su actividad.

ARTICULO 103.- FUNCIONES DE LA TARJETA PROFESIONAL. -

La Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector de la Madera y el Mueble tiene las siguientes funciones:

- a) Acreditar que su titular ha recibido al menos la formación inicial en materia de prevención de riesgos laborales en aquellas actividades y sectores de la Madera y el Mueble que trabajan en obras de construcción, de acuerdo con lo previsto en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
- b) Acreditar el Grupo profesional de su titular y su experiencia profesional.
- c) Acreditar la formación de todo tipo recibida por su titular.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA. - PLAN DE IGUALDAD. -

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, así como en el Real Decreto 901/2020 y el Real Decreto 902/2020, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 50 personas trabajadoras, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

A efectos de lo regulado en el presente Convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica

constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 50 personas trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007 y demás disposiciones legales al respecto.

A. Concepto de los planes de igualdad

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

B. Diagnóstico de situación

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los/las trabajadores/as, pudiendo éstos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.

f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.

g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.

h) Excedencias último año y los motivos.

i) Promociones último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.

j) Horas de Formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

C. Objetivos de los planes de igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, entre otros, podrán consistir en:

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.

c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

D.- Competencias de las Empresas y los/las Representantes de los Trabajadores/as en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de las personas trabajadoras.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones (de más de 50 personas trabajadoras) deberán negociar con los/las representantes de las personas trabajadoras el correspondiente plan de igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse, dependerán siempre del diagnóstico previo.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de las personas trabajadoras con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe sí así lo estiman oportuno. En caso de no haber existencia de representación legal de las personas trabajadoras habrá que acudir a la normativa vigente.

SEGUNDA. - MEDIDAS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI

Las organizaciones firmantes del presente convenio, consideran necesario establecer un marco general de intervención a nivel sectorial para dar efectividad al mandato de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGBTI y del Real Decreto 1026/2024,

de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, para garantizar el derecho fundamental a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

Estas medidas deberán ser pactadas mediante la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras según lo establecido en el artículo 4 del Real Decreto 1026/2024.

Las partes signatarias del presente convenio colectivo, con el objeto de dar cumplimiento y desarrollo al establecido en la Ley 4/2023 y en el Real Decreto 1026/2024 para garantizar los derechos de las personas LGTBI, acordamos la adopción obligatoria de estas medidas por las empresas de este sector que cuenten con más de 50 personas trabajadoras y la adopción voluntaria por el resto de las empresas de este sector.

Según lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, las medidas de igualdad tendrán, al menos, los siguientes objetivos:

- Promover y garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las personas trans y LGTBI.
- Prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, promoción profesional, etc...
- Formar a las personas trabajadoras en diversidad de género y respeto a los derechos de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI.
- Realizar campañas divulgativas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI.
- Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI.
- Eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI.
- Velar por el cumplimiento efectivo en la empresa de los derechos de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI.
- Incluir medidas de protección frente a toda discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI en el código ético y/o protocolo de acoso moral y discriminatorio de la empresa.

Medidas planificadas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de las medidas planificadas, las empresas afectadas por el presente convenio que cuenten con más de 50 personas trabajadoras, deberán contemplar, al menos, las siguientes medidas:

Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

- Establecer una declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como discriminatoria por razón de orientación e identidad sexual, así como la expresión de género y/o características sexuales.
- Incluir el compromiso de la Dirección con la no discriminación hacia el colectivo LGTBI a través de la inclusión de garantías de no discriminación y de prevención de situaciones de acoso en los textos de RSC y Código Ético, para garantizar la creación de entornos laborales inclusivos que favorezcan la diversidad y que pongan fin a la discriminación de las personas LGTBI.

- Trasladar a las empresas auxiliares, proveedoras o subcontratas, los compromisos asumidos en relación al colectivo LGTBI.

Acceso al empleo

- Establecer criterios claros y concretos para garantizar un proceso de selección y contratación que priorice la formación o la idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo vulnerable.
- Impartir formación adecuada a las personas que participen en los procesos de selección con la finalidad de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.
- Establecer colaboraciones con entidades que favorezcan la inserción laboral de las personas LGTBI, atendiendo especialmente a mujeres trans así como víctimas de la violencia contra las personas LGTBI.
- Asegurar el establecimiento de medidas de acción positivas en el acceso al empleo de las personas trans y no binarias, siempre que se cumplan los requisitos exigidos.

Clasificación y promoción profesional

- Regular criterios objetivos para evitar la discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI en la clasificación y los procesos de promoción profesional, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.
- Asegurar el establecimiento de medidas de acción positivas en los procesos de promoción profesional de las personas trans y no binarias, siempre que se cumplan los requisitos exigidos.
- Reserva de plazas en los procesos de promoción para el colectivo trans y no binario.

Formación, sensibilización y lenguaje.

- Integrar en los planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, dirigidos a toda la plantilla, mandos intermedios, puestos directivos y personal con responsabilidad en recursos humanos inclusive, que contengan al menos: glosario de definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género; guía de utilización de lenguaje inclusivo y protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- Comunicar a la plantilla el conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, así como su alcance y contenido.
- Formación sobre diversidad sexual y de género para las personas con responsabilidad en los canales de recogida de denuncias y que participen en los órganos o comisiones instructoras de los procedimientos de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- Promover acciones de sensibilización para visibilizar la diversidad sexual, familiar y de género.
- Adecuar la documentación e identificaciones internas (carnet de empresa, correos de acceso, etc.) respetando el género de las personas trabajadoras con independencia de que se haya realizado o no un cambio registral, o se haya sometido o no a algún tratamiento, incluyendo como tercera opción el género no binario.
- Elaboración, si no se dispone del mismo, de un Protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo y difusión a toda la plantilla

- Elaborar una Guía que recoja las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y difusión a toda la plantilla.

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

- Desarrollar y difundir el protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, así como expresión de género y características sexuales.
- Designar una persona representante de la plantilla para la información y tramitación de denuncias de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad y expresión y características sexuales.
- Contemplar en las evaluaciones de riesgos y en la planificación de la prevención de riesgos la LGTBIfobia como riesgo psicosocial y garantizar el establecimiento de acciones para prevenir el acoso por orientación sexual y/o identidad de género y características sexuales.
- Adecuar las instalaciones de vestuarios y baños, para garantizar la privacidad e intimidad de las personas trabajadoras, especialmente personas trans.
- Facilitar la elección del tallaje de EPIs y vestuario laboral por parte de la persona trabajadora sin presuponer su preferencia en función del género de la persona.
- Incluir preguntas relativas al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, así como expresión de género y características sexuales en las encuestas de clima laboral realizadas por la empresa.

Permisos y beneficios sociales

- Garantizar el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos recogidos en convenio colectivo sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.
- Recopilar los permisos de conciliación y beneficios sociales recogidos en convenio colectivo y difundirlos para el conocimiento de las personas trabajadoras.

Régimen disciplinario

- Tipificar como falta muy grave aquellos comportamientos que atenten contra la libertad sexual, el acoso discriminatorio o violencia por la orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, así como cualquier forma de discriminación

Vigencia, seguimiento y evaluación de las medidas planificadas

El artículo 9 del Real Decreto 1026/2024, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas establece la vigencia, seguimiento, evaluación y revisión de las medidas planificadas.

El periodo de vigencia de las medidas será el pactado en convenio colectivo de aplicación.

Las empresas de más de 50 personas trabajadoras que apliquen el presente convenio deberán crear una Comisión de seguimiento y evaluación de las medidas planificadas para realizar una evaluación periódica de estas medidas.

Par llevar a cabo dicha evaluación periódica se realizará una revisión anual de cada medida con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Del resultado de dichas revisiones la Comisión de seguimiento y evaluación realizará al menos un informe de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de las mismas en la empresa.

Las medidas planificadas deberán revisarse igualmente cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia, especialmente cuando ello se detecte como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

PROTOCOLO PARA LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LGTBI+

La Comisión Negociadora del Convenio, integrada por **Comisiones Obreras del Hábitat del País Valencià** junto a la **Unión General de Trabajadores FICA del País Valencià** y por la **Federación Empresarial de la Madera y Mueble de la Comunidad Valenciana FEVAMA**, manifiestan su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Al adoptar este protocolo, esta Comisión negociadora quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en todas las empresas que cuenten con más de 50 personas trabajadoras en su plantilla afectadas por su ámbito geográfico y funcional, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con las mercantiles afectadas, tales como personas en formación, aquellas que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado o personal de empresas subcontratadas.

Asimismo, esta Comisión negociadora del Convenio asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto a todas las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en las mercantiles de afectación por el Convenio expresado.

Las Empresas afectadas en el ámbito del presente Convenio que cuenten con más de 50 personas trabajadoras en su plantilla podrán: ora adscribirse al presente Protocolo, ora elaborar uno propio dentro de los parámetros aquí dichos.

Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de la dirección de la empresa contratante y, por lo tanto, esta no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa contratada y competente, al objeto de que adopte las medidas oportunas y en su caso, aplique las medidas oportunas a la persona responsable.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

- b) en comedores, instalaciones sanitarias, de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

En efecto, la Comisión negociadora, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso (sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa), como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Fases del protocolo de actuación frente al acoso y violencia contra las personas LGTBI+

Tal y como se recoge en el Anexo II del Real Decreto 1026/2024 por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas que cuenten con más de 50 personas trabajadoras en su plantilla, la estructura y contenido del protocolo se ajustará, como mínimo, a los siguientes apartados:

a) DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Las empresas que cuenten con más de 50 personas trabajadoras en su plantilla afectadas por ámbito temporal y geográfico del Convenio expresado y en vigor, tendrán que formalizar la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, que pueda manifestarse en nuestro sector productivo descrito en el Convenio de afectación expresamente citado.

Las empresas afectadas, al implantar este procedimiento, asumen su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud, etc., pero aun y con ello, será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso por razón de

orientación o identidad sexual y expresión de género, genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivos de discriminación.

En el ámbito de cada una de las empresas y en el marco de este Convenio, no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. De entender que está siendo acosada, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento en aras a su erradicación y reparación.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, la empresa que tenga esta conducta por alguna de las personas a su cargo, sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

Concepto y conductas constitutivas de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, se considerará acoso discriminatorio (art 3.d Ley 4/2023) cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta Ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso las conductas que se describen a continuación:

- Bromas o ridiculización de una persona por su orientación o identidad sexual y expresión de género, esté presente o no.
- Minusvaloración del trabajo realizado por una persona por razón de su orientación o identidad sexual y expresión de género.
- Desigualdad en el trato a una persona por su orientación o identidad sexual y expresión de género.
- Rechazo a referirse a una persona transexual por el nombre elegido, así como el uso deliberado de artículos o pronombres que no se correspondan con el género con el que se identifica esta persona.
- Comentarios despectivos sobre personas transexuales por razón de su transexualidad.
- Bromas sobre personas transexuales, estén o no presentes en la conversación.

b) ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en las empresas que cuenten con más de 50 personas trabajadoras en su plantilla englobadas en nuestro sector productivo, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, alta dirección, contratos de colaboración, proveedores, clientes y visitas, o cualquier otro vínculo con la empresa.

c) PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

. - Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

. - Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

. - Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

. - Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

. - Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

. - Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Se habrá de constituir una Comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género en la Empresa que está formada por las siguientes personas:

Por la empresa

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo]

Por la RLT

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo]

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

Por la empresa

[Nombre, apellidos y cargo]

Por la RLT

[Nombre, apellidos y cargo]

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión. Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la participación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento con voz pero sin voto.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de siete días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia y/o comunicación por acoso. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

En caso de no existir Representación Legal de las personas trabajadoras en la empresa, se elevará el procedimiento de forma inmediata a la Comisión Paritaria del Convenio, quienes asumirán las funciones descritas para la Comisión instructora y de seguimiento prevista en la Empresas con los mismos plazos.

Presentación de la queja o denuncia

En (NOMBRE DE LA EMPRESA) [INDICAR NOMBRE Y APELLIDOS, CARGO] es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de (NOMBRE DE LA EMPRESA) deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, (NOMBRE DE LA EMPRESA) habilita la cuenta de correo electrónico (INDICAR) a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la

queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de las demás personas que integran la comisión instructora.

El expediente de investigación

La Comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible. Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la Dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La Comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la Comisión levantará un Acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del Acta, la Comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el Acta que la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la Comisión instructora de acoso instará igualmente a la Dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la Comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la víctima y testigos, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la Comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso veinte días laborables más, tras la adopción de las debidas medidas cautelares.

e) RESOLUCIÓN

La Dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) una vez recibidas las conclusiones de la Comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también al Comité de Seguridad y Salud. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) procederá a:

a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la Comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

a. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

b. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. El cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria la posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la víctima, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso por orientación o identidad sexual y expresión de género, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la Comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna Acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El Acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, al Comité de Seguridad y Salud, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento para las empresas que cuenten con más de 50 personas trabajadoras en su plantilla, manteniéndose vigente mientras esté en vigor el Convenio Colectivo presente o aquél que lo sustituyese.

TERCERA. - PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE CATÁSTROFES Y FENOMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS. -

Objeto

El presente protocolo tiene por objeto establecer un marco común de actuación preventiva y de protección frente a riesgos laborales derivados de catástrofes naturales, tecnológicas o fenómenos meteorológicos adversos que puedan afectar a la salud y seguridad de las personas trabajadoras del sector

Ámbito de aplicación

Este protocolo será de aplicación en todos los centros de trabajo incluidos en el ámbito funcional y territorial del presente convenio, tanto en actividades de producción, logística, distribución, oficinas técnicas y administrativas (todos los niveles jerárquicos) para su aplicación en los siguientes supuestos:

1. Como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes.
2. Cuando ocurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Asimismo, dentro de este ámbito de aplicación se debe de cumplir en cada centro de trabajo lo establecido en el artículo 20 de la Ley de prevención de riesgos laborales, en cuanto a medidas de actuación en casos de emergencia o plan de autoprotección.

Definición de Fenómeno Meteorológico Adverso (FMA):

Todo evento meteorológico capaz de producir, directa o indirectamente daños a las personas y los bienes y que, por tanto, puede producir impactos, conforme a la AEMET. Se incluyen situaciones de lluvias, nevadas, vientos fuertes, tormentas, altas/bajas temperaturas, fenómenos costeros, polvo en suspensión galernas, rissagues (temporales marítimos), nieblas, deshielos, aludes, olas de frío/calor y tormentas tropicales.

Fuentes de información:

1. Sistemas de avisos de la AEMET:

Los avisos se dividen en tres niveles en función de la peligrosidad potencial del FMA:

NIVEL	SIGNIFICADO	RECOMENDACIONES
1. AMARILLO	INFÓRMESE: el peligro es bajo, pero los bienes y la población vulnerables o en zonas expuestas al FMA podrían sufrir algunos impactos	ESTÉ ATENTO. Manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. Se pueden producir daños moderados a personas y bienes, especialmente aquellos vulnerables o en zonas expuestas al fenómeno.

NIVEL	SIGNIFICADO	RECOMENDACIONES
2. NARANJA	PREPÁRESE: el peligro es importante. Los bienes y la población vulnerables o en zonas expuestas podrían sufrir impactos graves.	ESTÉ PREPARADO. Tome precauciones y manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. Se pueden producir daños graves a personas y bienes, especialmente aquellos vulnerables o en zonas expuestas al fenómeno.
NIVEL	SIGNIFICADO	RECOMENDACIONES
3. ROJO	URGENTE: el peligro es extraordinario. Los bienes y la población vulnerables o en zonas expuestas podrían sufrir impactos muy graves o catastróficos	Tome medidas preventivas y ACTÚE según las indicaciones de las autoridades. Manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. No viaje salvo que sea estrictamente necesario. Se pueden producir daños muy graves o catastróficos a personas y bienes, especialmente aquellos vulnerables o en zonas expuestas al fenómeno.

2. Sistema de avisos ES-Alert:

Los avisos del sistema ES-Alert serán la referencia para la adopción de las medidas que procedan.

Será necesario conocer el sistema implantado por Protección Civil para poder integrarlo en la gestión de las emergencias a las que hace referencia el artículo 20 de la LPRL. En este caso, el sistema ES-Alert.

3. Permisos climáticos:

De conformidad con el artículo 37.3 g) del Real Decreto Ley 2/2015, las personas trabajadoras dispondrán de hasta 4 días retribuidos por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo debido a las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones establecidas por las autoridades competentes en situaciones de catástrofe, FMA y riesgo grave e inminente.

Transcurridos los 4 días, la empresa junto con la RLPT podrá acordar prolongar el permiso hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron.

Cuando el trabajo a desarrollar sea compatible con el teletrabajo y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, se priorizará evitando riesgos en los desplazamientos y proporcionando los medios y equipos adecuados, ateniéndose a la ley 10/2021.

ALERTA ROJA

Cancelación Total de la Actividad presencial:

Se recomienda a las empresas cancelar la actividad, los trabajos y los turnos de trabajo de manera presencial mientras dure la alerta roja, garantizando así la seguridad de las personas trabajadoras.

Previo al Inicio del Turno:

Cuando se declare alerta roja y la comunicación de la misma se efectúe antes de iniciar el turno u horario de trabajo en el que coincida el inicio de la alerta, se recomienda a las empresas proceder a cancelar el trabajo de todos los puestos que no sean estrictamente necesarios para garantizar la viabilidad de las instalaciones de la empresa.

Durante el turno:

Cuando la alarma roja esté previsto que se inicie durante el transcurso de un turno de trabajo, antes del inicio de la alerta roja, se recomienda que las personas trabajadoras abandonen su puesto con el tiempo suficiente para poder regresar a sus domicilios y estar en ellos al menos 30 minutos antes de la activación de la alerta roja.

Si el inicio de la alerta roja es sobrevenido y se produce durante la realización de uno de los turnos de trabajo, se deberá valorar los riesgos de continuar con la actividad productiva, se deberán establecer medidas de protección y se debe contar con un lugar acondicionado y seguro para las personas trabajadoras.

Finalización de la Alerta Roja y cambio a Alerta Naranja:

Si durante el turno de trabajo cancelado pasa la alerta roja a alerta naranja o finaliza aquella y coincide con el horario o turno de trabajo, este será cancelado por completo cuando entre la hora de finalización de la alerta y la hora de finalización del trabajo quede menos de 1 hora, reiniciándose este en el siguiente turno que comience después de la finalización de la alerta roja, salvo que se encuentre en el centro de trabajo.

Medidas generales de prevención y preparación

– Las empresas deberán:

- Incorporar a sus evaluaciones de riesgos laborales los posibles escenarios relacionados con catástrofes naturales (inundaciones, terremotos, incendios forestales, etc.) o fenómenos meteorológicos extremos (olas de calor, nieve intensa, tormentas eléctricas, etc.).
- Elaborar y mantener actualizado un plan de actuación ante emergencias que incluya procedimientos específicos ante este tipo de contingencias.
- Informar y formar de manera periódica a toda la plantilla sobre dichos procedimientos.
- Asegurar la existencia de equipos de protección individual (EPIS) adecuados y dispositivos de primeros auxilios adaptados a las emergencias contempladas. (Kit emergencia).

Medidas organizativas durante la emergencia

La dirección de la empresa, previa consulta con la RLPT, determinará las medidas específicas a adoptar en cada centro de trabajo, priorizando en todo caso la salud y seguridad.

1. Participación de la RLPT

El comité de seguridad y salud o los/las delegados/as de prevención deberán ser informados/as en los procesos de la elaboración, revisión y seguimiento de los planes de emergencia. Las medidas derivadas de este protocolo deberán comunicarse a la RLPT con antelación suficiente, salvo en situaciones de urgencia sobrevenida.

2. Coordinación con servicios externos

Las empresas establecerán mecanismos de coordinación con los servicios de protección civil, emergencias y autoridades competentes a nivel local o autonómico.

Carácter subsidiario del presente protocolo

Este protocolo tendrá como objetivo prioritario la protección de las personas trabajadoras, y necesariamente deberá cumplir, entre otras, los contenidos detallados a continuación. Servirá de base o referencia en las empresas del sector, no obstante, se emplaza a que en cada empresa y/o centro de trabajo se abra un proceso de negociación con la RLPT, al objeto de disponer de un protocolo específico que regule de forma más concreta esta materia, y se determinaran las medidas específicas a adoptar, priorizando en todo caso la salud y seguridad de las personas trabajadoras. Este protocolo debe ser implantado en la empresa o centro en un plazo máximo de 6 meses desde la publicación de este convenio.

Contenidos mínimos:

1. Establecer las medidas preventivas y de protección a implementar en caso de Alerta meteorológica emitida por AEMET o el ES-Alert, de nivel amarillo y naranja.
2. En caso de Alerta Roja emitida por AEMET o el órgano autonómico correspondiente (ES-Alert), se establecerán las actuaciones necesarias de emergencia y evacuación del centro de trabajo, así como de anulación de posteriores turnos/horarios de trabajo, en su caso.
3. Estos procedimientos se integrarán en los planes de emergencia que obligatoriamente existen en las empresas y contemplarán expresamente las actuaciones en caso de alertas meteorológicas que serán transmitidos a la totalidad de la plantilla.
4. Las medidas preventivas contempladas en los apartados anteriores formarán parte de la planificación preventiva de la empresa.
5. Se deberá asegurar que todas las personas afectadas por este convenio tengan información y formación de dicho protocolo, garantizando que al menos, esta, contemple los siguientes contenidos mínimos:
 - a. Riesgos asociados a FMA.
 - b. Medidas de prevención y protección en función del FMA.
 - c. Procedimiento de actuación y evacuación ante una emergencia por FMA.
 - d. Actuación ante imposibilidad de acceso al centro de trabajo.
 - e. Utilización adecuada del Kit de emergencia climática.

Normativa de aplicación

- Ley 31/1995 de PRL. BOE N° 269, Jefatura de Estado.
- Real Decreto 39/1997 RSP. BOE N°27 Ministerio de trabajo y asuntos Sociales.
- Real Decreto 2/2015. BOE N.º 255, Ministerio de empleo y Seguridad Social.
- Real Decreto 486/1997 Seguridad y Salud lugares de trabajo. BOE N.º 97 del Ministerio de trabajo y asuntos Sociales.
- Real Decreto Ley 8/2024, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA). BOE N.º 288 Jefatura de Estado.
- Real Decreto Ley 4/2023. Jefatura de Estado.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA. - Aquellas personas trabajadoras que se encuadren en un Grupo Profesional cuyo salario fuera inferior al salario del convenio de procedencia en función de su categoría, mantendrán la diferencia entre dichos salarios del citado convenio “ad personan”, no siendo absorbible ni compensable y aplicándole los incrementos salariales que se establezcan en el Convenio.

Asimismo, en aras a clarificar la adscripción de las categorías profesionales a los GRUPOS PROFESIONALES, se incluyen en el Anexo III a este Convenio la parrilla de equivalencias.

SEGUNDA. - La aplicación del nuevo sistema de pagas extras, consecuencia de lo dispuesto en el artículo 59 del Convenio Estatal de la Madera, no debe suponer en ningún caso pérdida o beneficio económico para las personas trabajadora como consecuencia de su extinción de la relación laboral con la empresa. Por ello, para el cálculo de las partes proporcionales de pagas extras, a incluir en el finiquito, se deberá tener en cuenta esta circunstancia.

Es decir, las personas trabajadoras que ingresaron antes del 1-1-96, se les efectuará la liquidación del finiquito, en lo referente a las pagas sobre la base de doceavas partes y sobre los montantes económicos que supongan las pagas en el momento de producirse la liquidación del finiquito.

DISPOSICION FINAL

Se hace constar que la remuneración anual en función de la jornada establecida en el artículo 42 de este convenio, es la que figura en el Anexo I para el año 2026 en la columna encabezada como RETRIBUCION ANUAL.

ANEXOS

ANEXO I: TABLA SALARIAL DEL V CONVENIO COLECTIVO DE LA MADERA, CARPINTERÍA, MUEBLE Y AFINES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA.
AÑO 2026

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS CONVENIO MENSUAL	PRORRATA PAGAS EXTRAS MENSUAL	RETRIBUCIÓN ANUAL	SALARIO HORA
GRUPO 1	2.165,84	255,34	391,05	33.746,64	19,26
GRUPO 2	1.967,57	231,97	355,25	30.657,28	17,50
GRUPO 3	1.905,29	224,62	344,02	29.687,21	16,94
GRUPO 4	1.549,69	182,72	279,81	24.146,56	13,78
GRUPO 5	1.455,18	171,57	262,74	22.674,00	12,94
GRUPO 6	1.280,57	150,97	231,21	19.952,97	11,39
GRUPO 7	1.226,32	144,58	221,42	19.107,74	10,91
APÉNDICE	1.081,90	126,32	195,34	16.842,85	9,61

ANEXO III: PARRILLA DE ENCUADRAMIENTO DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES A LOS GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO PROFESIONAL 1

Categoría:

Titulados/as Superiores
Ingeniero/a Licenciado/a
Licenciado/a
Técnico/a

GRUPO PROFESIONAL 2

Categoría:

Titulados/as Grado Medio
Perito/a
ATS.
Enfermero/a T.

GRUPO PROFESIONAL 3

Categoría:

Jefe/a de Administración.
Jefe/a Superior Admón.
Jefe/a Organiz. 1.^a
Técnico/a Proyectista.
Jefe/a Talleres.
Jefe/a Organ. 2.^a
Delineante

GRUPO PROFESIONAL 4

Categoría:

Encargado/a de Almacén.
Oficial 1.^a Administración.
Encargado/a General.
Encargado/a Sección.
Jefe/a Equipo.
Técnico/a Organiz. 1.^a
Técnico/a Organiz. 2.^a
Encargado/a.
Tupista 1.^a
Preparador/a.

Oficial Preparador/a de Producción

Oficial Preparador/a Trazador/a

GRUPO PROFESIONAL 5

Categoría:

Viajante.

Corredor de Plaza.

Conduct. mecán. vehíc. motoriz.

Oficial 2.^a Almacén.

Escuadrador/a

Con. Mec. Camión.

Oficial 2.^a Administrativo/a

Conduc. Mec. Elevadora.

Oficial 1.^a

Oficial 2.^a

Aserrador/a 1.^a

Afilador/a.

Oficial 2.^a Administración.

Oficial 1.^a Somiers.

Fogonero/a Producción

Conductor/a Mecánico 1.^a

Oficial 2.^a Somiers.

Oficial 1.^a Taller.

Tupista 2.^a

Oficial 2.^a Taller.

GRUPO PROFESIONAL 6

Categoría:

Conductor/a

Aux. Admón. mayor 23 años.

Aux. Admón. menor 23 años.

Ayudante/a vehíc. motorizado.

Auxiliar Analista

Dependiente/a de almacén.

Oficial 3.^a Administrativo.

Oficial Serie y Semiserie Producción

Oficial Montador/a

Capataz Subalterno/a

Ayudante/a

Listero/a

Almacenero/a.
Chófer Turismo.
Mecanógrafo/a
Dependiente/a economato.
Pesador/a Basculero/a
Analista.
Calcador/a
Telefonista.
Aux. Organización.
Auxiliar, mecanogrf., etc.
Ayudante/a de sierra.
Auxiliar administrativo/a.
Ayudante/a de máquinas

GRUPO PROFESIONAL 7

Categoría:

Peón Almacén.
Ordenanza
Personal limpieza.
Peón especializado.
Peón.
Guarda o Vigilante/a.
Carretero/a
Guarda.
Vigilante/a
Portero/a
Capataz Peones.
Peón.
Peón Especialista.
Ordenador.
Personal limpieza.

APENDICE

Categoría:

Aprendiz Tercer año.
Aprendiz Segundo año.
Aspirante Admón.
Aprendiz Primer año.
Subayudantes
Aspirante administrativo/a

Aspirante Organiz.

Aprendiz.

Aspirante Advo/a. mayor 18 años.

Formación 18 años.

Aspirante Advo/a. menor 18 años.

Formación menor 18 años.

Aprendiz de 3.^a

Aprendiz de 2.^a

Aprendiz de 1.^a

Ayudante/a en prácticas.

Aspirante

ANEXO IV

AMBITO FUNCIONAL

1. Aprovechamiento y/o explotación de la madera y de las biomásas de madera.
2. Aserrado y cepillado de la madera.
3. Secado y/o impregnación y/o tratamiento químico de la madera con agentes conservantes u otras materias.
4. Fabricación de chapas.
5. Fabricación de tableros contrachapados.
6. Fabricación de tableros alistonados y de madera laminada y similares.
7. Fabricación de tablero de partículas (o aglomerado).
8. Fabricación de tablero de fibras.
9. Fabricación de tableros de virutas (no filamentos) orientadas (OSB).
10. Fabricación de otros tableros (sándwich, LVL, rechapados, etc.).
11. Fabricación de tabiques con madera y/o productos derivados de la madera.
12. Fabricación de suelos de madera.
13. Fabricación de estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería para la construcción.
14. Fabricación otras estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería destinadas principalmente a la construcción: vigas, viguetas, vigas maestras, vigas trianguladas, de madera laminada encolada para tejados, prefabricadas y conectadas por elementos metálicos.
15. Fabricación de edificios prefabricados o sus elementos, hechos con madera y productos derivados de la madera, fabricación de viviendas móviles bien sea de entramado ligero o madera maciza.
16. Fabricación de puertas de madera.
17. Fabricación de ventanas, persianas y sus marcos, contengan o no accesorios metálicos.
18. Fabricación de otros productos de madera para la construcción (saunas, casetas, etc.).
19. Fabricación de cajas, cajitas, jaulas, cilindros, urnas y envases similares de madera.
20. Fabricación de paletas, cajas paletas y otros paneles de madera para carga.
21. Fabricación de barriles, cubas, tinas y otras manufacturas de tonelería, de madera.
22. Fabricación de cilindros de madera para cables.

23. Fabricación de otros productos de madera: tapicerías, tonelerías, carrocerías, carreterías, tornerías, tallistas, artesanía y decoración de la madera, modelistas, cestería, brochas, pinceles, cepillos y escobas, calzados: hormas y tacones, ataúdes y féretros y otras actividades industriales de la madera: baúles, billares, artículos diversos de madera para el hogar, deporte, decoración, uso escolar, anexos industriales, calzado, carpintería de ribera.
24. Fabricación de juegos y juguetes de madera.
25. Fabricación de muebles para juegos.
26. Mobiliario de oficina y colectividades.
27. Fabricación de muebles de cocina.
28. Fabricación de muebles de baño.
29. Fabricación de colchones.
30. Fabricación de otros muebles.
31. Almacenistas de la madera.
32. Fabricación de mobiliario urbano.
33. Fabricación de parques infantiles.
34. Fabricación de instrumentos musicales de madera.
35. Intermediarios del comercio de la madera.
36. Fabricación de virutillas, briquetas y pellets.
37. Recogida, tratamiento y eliminación de residuos no peligrosos de madera.
38. Toda actividad industrial de madera que exista o pueda crearse.
39. La actividad de Artista Fallero.

ANEXO V**CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS**

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		S.B.	Pagas extras	Comp.Antig.	Incen	P.C.	Comp. P.trab.	Comp, no sal.	
Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar 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.	Cinco días laborables.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad, parejas de hecho o convivientes que no estén contemplados en los anteriores, que convivan con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquélla.	Tres días laborables, ampliables hasta cuatro laborables en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documento en que se acredite el hecho
Nacimiento de hijo/a o adopción	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Libro de familia o certificado del Juzgado

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		S.B.	Pagas extras	Comp.Antig.	Incen	P.C.	Comp. P.trab.	Comp, no sal.	
Matrimonio del/la trabajador/a	Quince días naturales	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	NO	Libro de familia o certifica-do oficial
Cambio de domicilio habitual	Un día laborable	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público y personal	El indispensable o el que marque la norma	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta nueve meses	Según art. 37. 4 del E.T.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	Libro de familia o certifica-do de adopción
Traslado (Artº 40 E.T.)	Tres días laborables	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	
Matrimonio de hijo/a, padre o madre	El día natural del hecho causante	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documento en que se acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores/as	El establecido en el convenio	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	El que proceda
Renovación del DNI y renovación del carnet de conducir	El tiempo indispensable	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	Documento en que se acredite el hecho
Recuperación del carnet de conducir, con asistencia los cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa	El tiempo indispensable	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	Documento en que se acredite el hecho

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		S.B.	Pagas extras	Comp.Antig.	Incen	P.C.	Comp. P.trab.	Comp, no sal.	
La realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para 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, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.	El tiempo indispensable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Documento en que se acredite el hecho
Ausencias por fuerza mayor, por los motivos del art. 37.9 del ET	Las horas necesarias equivalentes a 4 días laborables al año, según art. 37.9 ET	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Documento en que se acredite el hecho

* Todas las licencias se disfrutarán en días consecutivos o ininterrumpidos, salvo pacto en contrario.

** Corresponde a la persona trabajadora el acreditar el hecho causante.

*** Las Uniones de Hecho, legalmente constituidas, tendrán los mismos derechos respecto a los permisos y licencias que las de derecho, no pudiendo concurrir en una misma persona trabajadora beneficios para unión de hecho y de derecho.

ANEXO VI:

ACTIVIDADES ECONÓMICAS DE LA INDUSTRIA DE LA MADERA Y EL MUEBLE (CNAES)

Actividades CNAE-2025 incluidas en el ámbito funcional del Sector de la Madera y el Mueble

1611	Aserrado y cepillado de la madera
1612	Transformación y acabado de la madera
1621	Fabricación de chapas y tableros de madera
1622	Fabricación de suelos de madera ensamblados
1623	Fabricación de otras estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería para la construcción, excepto las destinadas a construcción industrializada
1625	Fabricación de puertas y ventanas de madera
1627	Acabado de productos de madera
1628	Fabricación de otros productos de madera, artículos de corcho, cestería y espartería
1629	Fabricación de otras estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería destinadas a la construcción industrializada
3100	Fabricación de muebles
4332	Instalación de carpintería
4333	Revestimiento de suelos y paredes
4647	Comercio al por mayor de muebles para el hogar, oficinas y establecimientos comerciales, alfombras y aparatos de iluminación
4683	Comercio al por mayor de madera, materiales de construcción y aparatos sanitarios
4689	Otro comercio al por mayor especializado n.c.o.p.

ANEXO VII:

CONTENIDOS FORMATIVOS TPC

CONTENIDO FORMATIVO DE LA FORMACIÓN INICIAL

Este contenido formativo, que tendrá una duración de 8 horas presenciales, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Conceptos básicos sobre seguridad y salud.

El trabajo y la salud. Los riesgos profesionales. Factores de riesgo.

Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Deberes y obligaciones básicas en esta materia.

B. Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos.

Caídas a distinto nivel, manipulación de cargas, medios de protección colectiva, equipos de protección individual, etc.

Medios auxiliares (andamios colgados, modulares, borriquetas, etc.)

Equipos de trabajo (aparatos elevadores, pequeña maquinaria, etc.).

Señalización.

Simbología de los productos y materiales utilizados en las obras de construcción.

C. Primeros auxilios y medidas de emergencia.

Procedimientos generales.

Plan de actuación.

D. Derechos y obligaciones.

Participación, información, consulta y propuestas.

CONTENIDO FORMATIVO ESPECÍFICO POR PUESTO DE TRABAJO O FAMILIA PROFESIONAL, DE LAS ACTIVIDADES DEL SECTOR DE LA MADERA Y EL MUEBLE EN OBRAS DE CONSTRUCCIÓN

El contenido formativo específico para los/las trabajadores/as del Sector de la Madera y el Mueble que realizan las actividades en obras de construcción, es el siguiente:

1. Contenido formativo para la instalación de carpintería de madera y mueble:

Este contenido formativo, que tendrá una duración de 20 horas presenciales, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Definición de los trabajos:

- Revestimientos exteriores e interiores, instalación de ventanas y puertas, colocación de pavimentos (tarima, parquet), etc.
- Tipos de madera. Presentación (contrachapados, aglomerados, listonados, etc.), características y aplicaciones.
- Procedimientos y técnicas de manipulación de los materiales.
- Técnicas de ejecución de los trabajos. Preparación de superficies, prácticas de corte, montaje, sellado, fijación y tareas de acabado (lijado, barnizado, etc.)
- Muebles. Características y componentes.
- Técnicas de montaje y desmontaje. Elementos de unión y de fijación.

B. Técnicas preventivas específicas.

- Aplicación del plan de seguridad y salud en la tarea concreta. Evaluación de riesgos en el caso de que no exista plan.
- Protecciones colectivas (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
- Protecciones individuales (colocación, usos y obligaciones y mantenimientos).

C. Medios Auxiliares, equipos y herramientas.

- Equipos de corte, lijadoras, rebajadoras, etc.
- Equipos portátiles, pequeño material, herramientas, etc.
- Andamios, plataformas, escaleras, etc.
- Mantenimiento y verificaciones, manual del fabricante, características de los principales elementos, dispositivos de seguridad, etc. de los útiles, herramientas y equipos de trabajo empleados.

D. Verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno.

- Riesgos y medidas preventivas necesarias.
- Conocimiento del entorno del lugar de trabajo. Planificación de las tareas desde un punto de vista preventivo.
- Riesgos higiénicos y su prevención.
- Acopio de materiales.
- Orden y limpieza.
- Manipulación de productos químicos. Ficha de seguridad. Simbología.

E. Interferencias entre actividades.

- Actividades simultáneas o sucesivas.
- Protocolos de actuación.

F. Derechos y obligaciones.

- Marco normativo general y específico.
- Organización de la prevención.

- Fomento de la toma de conciencia sobre la importancia de involucrarse en la prevención de riesgos laborales.
- Participación, información, consulta y propuestas.

2. Contenido formativo para el montador de estructuras de madera:

Este contenido formativo, que tendrá una duración de 20 horas presenciales, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Definición de los trabajos:

- Estructuras de madera (edificios, cubiertas, porches, pérgolas, puentes, pasarelas, etc.) Características y componentes.
- Tipos de madera. Presentación (laminada, tableros, chapas, listones, redondos, etc.) Características y aplicaciones.
- Procedimientos y técnicas de manipulación de los materiales.
- Técnicas de montaje y desmontaje. Elementos de unión y de fijación.

B. Técnicas preventivas específicas:

- Aplicación del plan de seguridad y salud en la tarea concreta. Evaluación de riesgos en el caso de que no exista plan.
- Protecciones colectivas (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
- Protecciones individuales (colocación, usos, y obligaciones y mantenimiento).

C. Medios auxiliares, equipos y herramientas.

- Equipos para la elevación de cargas.
- Equipos de corte, lijadoras, rebajadoras, etc.
- Equipos portátiles, pequeño material, herramientas, etc.
- Andamios, plataformas, escaleras, etc.
- Mantenimiento y verificaciones, manual del fabricante, características de los principales elementos, dispositivos de seguridad, etc. de los útiles, herramientas y equipos de trabajo empleados.

D. Verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno.

- Riesgos y medidas preventivas necesarias.
- Conocimiento del entorno del lugar de trabajo. Planificación de las tareas desde un punto de vista preventivo.
- Riesgos higiénicos y su prevención.
- Acopio de materiales.
- Orden y limpieza.
- Manipulación de productos químicos. Ficha de seguridad. Simbología.

E. Interferencias entre actividades.

- Actividades simultáneas o sucesivas.

- Protocolos de actuación.

F. Derechos y obligaciones.

- Marco normativo general y específico.
- Organización de la prevención.
- Fomento de la toma de conciencia sobre la importancia de involucrarse en la prevención de riesgos laborales.
- Participación, información, consulta y propuestas.

CONTENIDO FORMATIVO PARA LOS DIRECTIVOS DE LAS EMPRESAS

1. El compromiso en materia preventiva de los responsables de la empresa se considera imprescindible para que la estructura jerárquica tenga presente la seguridad y salud en todos los aspectos que se suscitan durante la ejecución de las actividades y sectores de la Madera y el Mueble que trabajan en las obras de construcción, ya que sin su implicación se hace imposible conseguir la cultura preventiva pretendida dentro de la empresa. Así pues, se requiere una formación en materia preventiva de esta figura en la estructura empresarial.

2. El contenido formativo para directivos/as de empresa, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 10 horas presenciales, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Integración de la prevención en la gestión de la empresa.

- La seguridad del producto.
- El manual (política, procedimientos, planes, etc.).
- Integración con los diferentes sistemas (calidad y medioambiente). Gestión total.
- Las auditorías internas.

B. Obligaciones y responsabilidades.

- Funciones, obligaciones y responsabilidades.

C. Organización y planificación.

- Plan de prevención de riesgos laborales.
- Evaluación de riesgos.
- Planificación de la prevención.
- Sistemas de control sobre los riesgos existentes.
- Modalidades preventivas.

D. Costes de la accidentalidad y rentabilidad de la prevención.

- Los costes de los accidentes de trabajo.

- Métodos de cálculo de los costes de los accidentes.

E. Legislación y normativa básica en prevención.

- Introducción al ámbito jurídico.
- Legislación básica y de desarrollo.
- Sector de la construcción.

CONTENIDO FORMATIVO PARA LOS RESPONSABLES Y LOS TÉCNICOS DE EJECUCIÓN DE LA ACTIVIDAD

1. Respecto de los responsables y de los Técnicos de ejecución de la actividad, al poder impartir órdenes, se hace imprescindible que tengan los conocimientos preventivos con gran claridad. Su formación en materia preventiva es ineludible para que la cadena de comunicación de las órdenes de trabajo, desde el punto de vista preventivo, no sufra en el origen una distorsión, que influya negativamente en los procesos sucesivos.

2. El contenido formativo para responsables y Técnicos de ejecución de la actividad, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 20 horas presenciales, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Prevención de riesgos. Los cinco bloques de riesgos en obras.

Análisis de los riesgos y de las protecciones más usuales del Sector de la Madera y el Mueble en las obras de construcción.

B. Técnicas preventivas.

Seguridad, higiene, ergonomía, medicina, psicología y formación.

C. Estudios y planes de seguridad y salud.

Contenidos exigibles.

Documentos de obra: libro de incidencias, certificados exigibles, otros documentos.

D. Calendarios y fases de actuaciones preventivas.

Detección del riesgo.

Análisis estadísticos de accidentes, índices estadísticos.

Análisis de las protecciones más usuales en la edificación (redes, barandillas, medios auxiliares, etc.).

Modalidades preventivas (servicio de prevención propio, mancomunado, ajeno, trabajador/a designado/a).

E. Órganos y figuras participativas.

Inspecciones de seguridad.

Coordinador/a en materia de seguridad y salud.

Trabajador/a designado.

Delegado/a de prevención.

Investigación de accidentes y notificaciones a la autoridad laboral competente.

Administraciones autonómicas.

Competencias, obligaciones y responsabilidades de cada uno de los anteriores.

F. Derechos y obligaciones de los/las trabajadores/as.

Comité de seguridad y salud.

La importancia de la formación e información de los/las trabajadores/as.

Fomento de la toma de conciencia sobre la importancia de involucrarse en la prevención de riesgos laborales.

G. Legislación y normativa básica de prevención.

Introducción al ámbito jurídico.

Legislación básica y de desarrollo.

CONTENIDO FORMATIVO PARA MANDOS INTERMEDIOS

1. La comunicación entre los Técnicos de ejecución y los/las trabajadores/as pasa, por regla general, por los mandos intermedios. Es por tanto muy importante que éstos tengan los conocimientos preventivos suficientes que permitan que esta transmisión de órdenes se realice sin olvidar los aspectos de seguridad y salud a tener en cuenta en cada actividad a ejecutar, y que a su vez posean las nociones pedagógicas y didácticas suficientes que permitan la claridad de las comunicaciones.

2. El contenido formativo para mandos intermedios, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 20 horas presenciales, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Integración de la prevención en la producción.

Los riesgos en las diferentes fases de ejecución del trabajo en la obra.

Evaluación y tratamiento. Organización de la prevención.

B. Los cinco bloques de riesgos. Órdenes de trabajo.

Detección y evaluación básica de riesgos.

Comunicación de las órdenes de trabajo.

C. Tipología de riesgos. Técnicas preventivas.

Riesgos en la construcción.

Análisis de las protecciones más usuales en el sector de la construcción.

D. Plan de seguridad y salud.

Contenidos exigibles del plan de seguridad y salud.

Documentos de obra (libro de incidencias, documentos exigibles, etc.).

E. Zonas de riesgos graves y con peligrosidad específica.

Riesgos específicos.

F. Coordinación de las subcontratas.

Interferencias entre actividades.

Planificación.

G. Primeros auxilios y medidas de emergencia.

Conocimientos básicos, objetivos y funciones.

H. Órganos y figuras participativas.

Inspecciones de seguridad.

Coordinador en materia de seguridad y salud.

Trabajador/a designado/a.

Delegado/a de prevención.

Investigación de accidentes y notificaciones a la autoridad laboral competente.

Administraciones autonómicas.

Competencias, obligaciones y responsabilidades de cada uno de ellos.

CONTENIDO FORMATIVO PARA DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

1. El contenido formativo para los/las delegados/as de prevención deberá ser concordante con el mandato del artículo 37.2 y las facultades del artículo 36.2, ambos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. El contenido formativo para delegados/as de prevención, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 50 horas presenciales, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Trabajo y salud.

Relación entre trabajo y salud.

Conceptos básicos.

Trabajo y medioambiente.

Conceptos básicos de medioambiente.

B. Fundamentos de la acción preventiva.

Marco conceptual y jurídico de la seguridad y salud laboral.

Derechos y obligaciones en el marco de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Consulta y participación de los/las trabajadores/as. Los/las delegados/as de prevención.

Factores de riesgo.

Técnicas preventivas.

C. Organización y gestión de la prevención en la empresa.

La planificación de la prevención de riesgos laborales en la empresa.

Gestión y organización de la prevención.

Instituciones y organismos en el campo de la seguridad y la salud laboral.

Responsabilidades y sanciones.

Capacidad de intervención de los/las delegados/as de prevención.

D. Formación específica en función del área de actividad.

Introducción al sector: características, siniestralidad y riesgos más frecuentes.

Desarrollo de temas específicos dependiendo del área de actividad que se efectúe dentro del sector de la construcción.

ANEXO VIII:

A LA COMISIÓN PARITARIA INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO ACTA DE DESACUERDO

Datos de la Empresa

Nombre o razón social

CIF Domicilio social

Localidad Código Postal

Convenio Colectivo de la Madera, Carpintería, Muebles y Afines de la Comunidad Valenciana.

La Empresa y su Representación de los Trabajadores/as, comunican que han finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de acuerdo al artículo 13 del Convenio Colectivo de la Madera, Carpintería, Muebles y Afines de la Comunidad Valenciana.

Se remite a la Comisión Paritaria la presente Acta junto con la solicitud de inaplicación que formula la empresa y la documentación correspondiente. Se envían asimismo, en su caso, las alegaciones que efectúa la Representación de los Trabajadores/as junto con la documentación aportada.

Ambas partes, Empresa y Representación de los/las Trabajadores/as, se dirigen a la Comisión Paritaria para que ésta resuelva la inaplicación planteada, solicitando ambas partes, para el caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al Arbitraje Vinculante del correspondiente Servicio Mediación y Arbitraje.

En.....a.....de.....de.....

Firmado por
La Representación de los/las Trabajadores/as

Firmado por
La Empresa

ANEXO IX:

**A LA COMISIÓN PARITARIA
MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO
ACTA DE DESACUERDO**

Datos de la Empresa

Nombre o razón social

CIF Domicilio social

Localidad Código Postal

Convenio Colectivo de la Madera, Carpintería, Muebles y Afines de la Comunidad Valenciana.

La Empresa y su Representación de los/las Trabajadores/as, comunican que han finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de acuerdo al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Se remite a la Comisión Paritaria la presente Acta junto con la solicitud de modificación de la empresa y sus causas, junto con la documentación correspondiente. Se envían asimismo, en su caso, las alegaciones que efectúa la Representación de los/las Trabajadores/as y la documentación aportada.

Ambas partes, Empresa y Representación de los/las Trabajadores/as, se dirigen a la Comisión Paritaria para que ésta resuelva la discrepancia, solicitando ambas partes, para el caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al Arbitraje Vinculante del correspondiente Servicio de Mediación y Arbitraje.

En.....a.....de.....de.....

Firmado por
La Representación de los/las Trabajadores/as

Firmado por
La Empresa

ANEXO X:

**A LA COMISIÓN PARITARIA
CONSULTA DE INTERPRETACIÓN**

ARTÍCULO ____ DEL CONVENIO COLECTIVO

Datos de la Empresa

Nombre o razón social

CIF Domicilio social

Localidad Código Postal

Convenio Colectivo de la Madera, Carpintería, Muebles y Afines de la Comunidad Valenciana

La Empresa y su Representación de los/las Trabajadores/as, solicitan de la Comisión Paritaria interpretación sobre lo dispuesto en el artículo ____ del vigente convenio colectivo.

Se remite a la Comisión Paritaria la presente Acta junto con la documentación aportada por cada una de las partes, así como la interpretación objeto de controversia.

Ambas partes, Empresa y Representación de los/las Trabajadores/as, se dirigen a la Comisión Paritaria para que ésta se pronuncie sobre la discrepancia, en los términos expuestos en el artículo 12 del convenio colectivo.

En.....a.....de.....de.....

Firmado por
La Representación de los/las Trabajadores/as

Firmado por
La Empresa