

## CONVENIOS COLECTIVOS

### Conselleria de Educación, Universidades y Empleo

#### Dirección Territorial de Educación, Universidades y Empleo

2024/06346 *Anuncio de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo sobre el texto del convenio colectivo de la empresa Expormim, SA, para los años 2024 a 2026. Código: 46100462012014.*

### ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Educación, Universidades y Empleo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa EXPORMIM, SA para los años 2024 a 2026.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 22 de abril de 2024 por la comisión negociadora formada, de una parte, por los delegados de personal, y de otra, por la representación de la mercantil, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Educación, Universidades y Empleo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en la Disposición Transitoria Primera y en la Disposición derogatoria única del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, de acuerdo con la estructura orgánica establecida en el Decreto 112/2023, de 25 de julio, del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat.

#### RESUELVE:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

#### VER ANEXO

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, a 8 de mayo de 2024. —La directora territorial de Educación, Universidades y Empleo, Inmaculada Beatriz Murgui Muñoz.



## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EXPORMIM S.A. (código 46100462012014).**

### **PREÁMBULO**

Las partes firmantes del presente Convenio declaran su intención de cumplir y hacer cumplir todas aquellas disposiciones legales y reglamentarias de aplicación en la empresa, en materia de prevención de riesgos laborales, cuidando –a su vez- de aquellos aspectos relativos al acoso sexual, acoso laboral (“*mobbing*”), y cualquier otra conducta que trate de vulnerar los derechos fundamentales de la persona y que se produzcan como consecuencia de las relaciones laborales. En particular, las partes firmantes del presente convenio suscriben la definición de la Directiva 2002/73/CEE de “acoso sexual”, en cuanto a aquel que se produce ante cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil o degradante.

Los empresarios, conscientes de la necesidad de procurar el derecho a la intimidad y a la libertad sexual de las personas, velarán por el respeto de los derechos fundamentales de los empleados a su cargo.

También con carácter especial, las partes suscriben el contenido de la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género, así como las medidas específicas de lucha contra este tipo de violencia que en ella se especifica.

### **Título Primero – Disposiciones generales.**

#### **Art. 1 Ámbito personal y funcional.**

El presente Convenio afecta y obliga a la Empresa EXPORMIM S.A., y a todos los empleados de la misma que trabajen en el centro de trabajo sito en C/ Venta San Cristóbal, S/N de Moixent (Valencia), durante el período de vigencia de este Convenio, entendiéndose comprendidos expresamente dentro del concepto de empleados todos aquellos que no están expresamente excluidos por el apartado tres del artículo uno del Estatuto de los trabajadores. Quedan expresamente excluidas del ámbito del presente Convenio colectivo las relaciones laborales especiales previstas en el artículo dos del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Art. 2 Ámbito territorial.**

El presente Convenio colectivo inicialmente es de aplicación al centro de trabajo sito en la C/ Venta San Cristóbal S/N de Moixent (Valencia).

#### **Art. 3 Ámbito temporal.**

El texto normativo del presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2024, hasta el 31 de diciembre de 2026, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El presente convenio se prorrogará por años naturales al llegar a su vencimiento, salvo que fuera denunciado expresamente por cualquiera de las partes firmantes del mismo. Dicha denuncia será necesariamente efectuada por escrito, con dos meses de antelación al menos, a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas y se dirigirá al resto de firmantes y a la autoridad laboral.



Denunciado el convenio colectivo, y hasta que no entre en vigor uno nuevo, permanecerá vigente el presente tanto en sus cláusulas obligacionales como en las normativas.

**Art. 4 Unidad orgánica.**

Las condiciones pactadas en este Convenio colectivo configuran un todo orgánico e indivisible. No obstante, en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos quedará vigente el resto del texto convencional.

**Art. 5 Prelación de normas.**

En lo no previsto expresamente en el presente Convenio Colectivo, será de aplicación el III Convenio de Trabajo de la Madera, Carpintería, Mueble y afines de la Comunidad Valenciana, y demás legislación laboral vigente.

**Art. 6 Compensación y absorción.**

Absolutamente todas las condiciones económicas establecidas en este convenio consideradas en su conjunto, y en cómputo anual desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, serán compensables y absorbibles respecto de las retribuciones que perciba cada trabajador, cualquiera que sea la clase, naturaleza u origen de las mismas, en el momento de su entrada en vigor.

**Art. 7 Partes firmantes.**

Son partes firmantes de este Convenio, La dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores de la misma.

**Título Segundo – Tiempo de trabajo.**

**Art. 8 Jornada y distribución de la misma.**

Se entiende por jornada, el tiempo de trabajo efectivo que invierte el empleado durante su permanencia en el puesto de trabajo, o fuera de él en el caso de que se encuentre realizando actividades encomendadas por la empresa.

La jornada laboral anual máxima de los trabajadores del presente Convenio será de 1.752 horas.

1. La empresa podrá 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.

2. Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará esta 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 los trabajadores/as, 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. Igualmente podrá afectar a la máxima semanal o mensual pero no a la máxima anual horarios diarios, preavisando con 5 días de antelación al personal afectado y la representación legal de los trabajadores/as.

Así mismo, la empresa dispondrá de una bolsa de cinco 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 los trabajadores/as.

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”.

La jornada empieza en el momento que el trabajador esté efectivamente presente en su lugar de trabajo y finaliza en el momento que lo abandone.

#### **Art. 9 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 el/la trabajador/a 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 el/la trabajador/a, 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 el/la trabajador/a, 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 fórmula:  $\text{retribución anual} / 1.725 \text{ horas} + 50\% = \text{valor hora extraordinaria}$ .

La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá al/la trabajador/a, 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.



**Art. 10 Descanso Semanal.**

Todos los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

**Art. 11 Vacaciones.**

La duración total de las vacaciones será de 30 días naturales o su equivalente en días de trabajo efectivo.

Anualmente, durante el mes de diciembre, se confeccionará el calendario laboral del siguiente año, que incluirá el calendario de vacaciones.

Este calendario será expuesto en el tablón de anuncios de la empresa.

**Art. 12 Días de fiestas anuales.**

Los catorce días festivos de cada año natural, siempre que no se disfruten en sus fechas correspondientes, se compensarán mediante descanso en período distinto.

No cabe compensación de festivos en los casos en que su no disfrute por el trabajador se deba a la suspensión del contrato de trabajo con motivo de IT, maternidad, paternidad, riesgo por embarazo o lactancia y suspensiones de empleo y sueldo.

**Art. 13 Cierre temporal.**

En el caso de que se produzcan reformas en los locales de la empresa y estos afecten al normal desarrollo de la producción, que hagan necesarios el cierre temporal, la empresa optará entre suspender los contratos de trabajo de los empleados, o dar vacaciones durante el tiempo que duren las obras o reformas.

**Título Tercero – Organización del trabajo**

**Art. 14 Organización del trabajo.**

1. La organización del trabajo en la empresa es facultad y responsabilidad de la dirección de la misma, o de las personas en quien aquella delegue.

2. La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

**Art. 15 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 del/la trabajador/a.

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.

Todos los/las trabajadores/as afectados/as por este acuerdo serán adscritos/as 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 solo 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 IT y accidentes, estudios audiométricos, 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 aprovisionamiento 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, corresponsalía, 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 máquinas 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**

### *Crterios 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 máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
- 11º Realizar trabajos en máquinas 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, télex 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**

### *Crterios 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, entendiéndose 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 semielaboradas, 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 máquinas-vehículos.

## **Art. 16 Movilidad funcional.**

La movilidad funcional se ajustará a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores

## **Título Cuarto – Retribuciones**

### **Art. 17 Salario.**

Las retribuciones que se pactan para todos los empleados comprendidos en el presente Convenio, consistirán en salario base, más plus convenio establecido en el art. 57 del III Convenio de trabajo de la Madera, todo ello según las tablas salariales establecidas en el III Convenio de Trabajo de la Madera, Carpintería, Mueble y afines de la Comunidad Valenciana o vigente en cada momento.

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 III Convenio de Trabajo de la Madera, Carpintería, Mueble y afines de la Comunidad Valenciana



Las correspondientes retribuciones se harán efectivas mensualmente mediante el recibo de salarios, no siendo preceptiva la firma del trabajador en los casos en que se efectúe el pago mediante transferencia bancaria.

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

**Art. 18 Incremento Salarial.**

La comisión negociadora del Convenio Colectivo acuerda que los incrementos salariales para los años de vigencia del presente convenio serán los pactados en el III Convenio de Trabajo de la Madera, Carpintería, Mueble y afines de la Comunidad Valenciana o vigente en cada momento.

**Art. 19 Gratificaciones extraordinarias.**

Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

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.

El devengo se corresponderá con los siguientes períodos:

- Paga de verano, del 1 de enero al 30 de junio.
- Paga de Navidad, del 1 de julio al 31 de diciembre.

La cuantía de dichas pagas extras será de 32,5 días de salario base para la totalidad de la plantilla de la empresa.

Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

**Art. 20 Retribución variable "Bonus".**

El devengo del presente concepto retribuido de carácter variable, de cómputo anual, viene ligado a una mayor dedicación, responsabilidad y aportación individual a los resultados de la empresa por parte del trabajador, cuya apreciación y valoración corresponde a la dirección de la Empresa, que fijará la cuantía de forma discrecional.

El complemento no tiene el carácter de consolidable y su percepción no conllevará la adquisición del derecho a su cobro futuro. Los parámetros de valoración y asignación no son acumulables en el tiempo.

**Título Quinto – Contratación**

La contratación de los trabajadores integrados en el presente Convenio se realizará mediante las modalidades contractuales legalmente previstas con carácter general.



**Art. 21 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 6 meses.

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 de 6 meses.

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

4º. 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.

**Art. 22 Ceses. Plazos y preavisos.**

El cese de los/las trabajadores/as 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 el/la trabajador/a el/la que comunicara 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 el/la trabajador/a el/la que comunicara 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 el/la trabajador/a fijo/a 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.

**Art. 23 Período de prueba.**

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

- a) Grupo 1 y 2; seis meses.



- b) Grupos 3 y 4: dos meses.
- c) Grupo 5: un mes.
- d) Grupo 6 y 7: quince días.

Los/las trabajadores/as que en un período de dos años formalicen varios contratos de trabajo, de carácter temporal, cualquiera que sea su modalidad, para el mismo grupo profesional y puesto de trabajo estarán exentos del periodo de prueba. En supuestos de contrataciones de duración igual o inferior a 3 meses, el periodo de prueba no podrá exceder nunca del 50% de la duración pactada. Los periodos 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 periodos, en cuyo caso serán de aplicación estos últimos.

#### **Título Sexto – Condiciones Sociales**

##### **Art. 24 Seguro incapacidad permanente y muerte accidente de trabajo**

La empresa, respecto de los trabajadores que estén de alta en la empresa y figuren en la relación nominal de trabajadores, suscribirá 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 los/ las trabajadores/as, por un capital de 36.000 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.

##### **Art. 25 Seguro vida**

Además, la empresa, respecto de los trabajadores que estén de alta en la empresa y figuren en la relación nominal de trabajadores, suscribirá una póliza de seguros con un capital asegurado para cada trabajador de 30.000 Euros para cubrir las contingencias de:

- INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA POR CUALQUIERCAUSA,
- INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL PARA LA PROFESION HABITUAL POR CUALQUIER CAUSA.
- MUERTE POR CUALQUIER CAUSA

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. Dicha indemnización no podrá servir como base para la imposición del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

##### **Art. 26 Enfermedad**

A partir de los tres meses ininterrumpidos de enfermedad no profesional, el/la trabajador/a 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, los/las trabajadores/as que permanezcan hospitalizados por intervención quirúrgica 90 o 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, el/la trabajador/a percibirá el 50 % de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días al año.

#### **Art. 27 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 indemnización legal correspondiente a dicha situación laboral y el 100 % del salario de cotización para dicha contingencia, y por un periodo máximo de dieciocho meses desde el accidente.

#### **Art. 28 Acoso sexual o acoso por razón de sexo**

Como desarrollo de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores/as, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores/as deberían contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

La empresa y la representación legal de los trabajadores/as, negociarán y aplicarán un protocolo de prevención de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

#### **Art. 29 Permisos retribuido para asistencia al médico.**

El trabajador, 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 el/la trabajador/a 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. Esta 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 a la consulta médica de especialista de la Seguridad Social, siempre y cuando esto haya sido ordenado por el médico de asistencia general y así lo acredite el trabajador ante la empresa mediante volante emitido por el médico responsable, debidamente cumplimentado.

#### **Art. 30 Permisos y licencias retribuidos.**

Se estará a lo dispuesto en el III Convenio de Trabajo de la Madera, Carpintería, Mueble y afines de la Comunidad Valenciana y en la legislación vigente en cada momento

#### **Art. 31 Inaplicación del convenio.**



Las partes se remiten al texto del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y al procedimiento según lo dispuesto en el artículo 13.3 del III Convenio de Trabajo de la Madera, Carpintería, Mueble y afines de la Comunidad Valenciana.

Concretándose el sometimiento obligatorio al VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana.

### **Título Séptimo. – Régimen disciplinario**

Se transcribe el régimen disciplinario del III Convenio de Trabajo de la Madera, Carpintería, Mueble y afines de la Comunidad Valenciana.

#### **Art. 32 Faltas y sanciones**

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable el/la trabajador/a, 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.

#### **Art. 33 Faltas leves**

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
6. No informar a la empresa de los cambios de domicilio.
7. 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.
8. 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.
9. Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares sin autorización.
10. Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los/las compañeros/as de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

#### **Art. 34 Faltas graves**

1. Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.
2. 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.
3. Encontrarse en el local de trabajo fuera de las horas de trabajo.



4. 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.
5. Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.
6. 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.
7. Simular la presencia de otro trabajador/a en la empresa mediante cualquier forma.
8. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
9. 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.
10. La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.
11. La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre natural, cuando haya sanción por escrito de la empresa.
12. 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.
13. Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.
14. La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.
15. 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.
16. La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.
17. La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.
18. La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.
19. 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.
20. Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el/la trabajador/a utilice.
21. 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.
22. 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.

#### **Art. 35 Faltas muy graves**

1. La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.
2. 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.
3. 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.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas útiles o materiales para uso propio.



5. Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.
6. 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, aun cuando estos hayan sido cometidos fuera de la empresa.
7. La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.
8. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
9. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de esta de obligada reserva.
10. Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia, sin la oportuna y expresa autorización.
11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as.
12. 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.
13. Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.
14. La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.
15. 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.
16. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.
17. 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.
18. La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes o de treinta días naturales.
19. La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.
20. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.
21. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
22. 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.
23. 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.

#### **Art. 36 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 medio faltas graves o muy graves a los/las trabajadores/as que ostentan la condición de representante legal o sindical, las será instruido expediente contradictorio medio 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 este/a perteneciera, si los hubiera.

La obligación de instruir le 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.

#### **Título Octavo. – Aspectos formales**

##### **Art. 37 Comisión de seguimiento, vigilancia e interpretación.**

Las partes signatarias acuerdan establecer una comisión paritaria de seguimiento, vigilancia e interpretación del convenio, cuya función fundamental consistirá en la interpretación de lo negociado y firmado, ante cuestiones y conflictos planteados a dicha comisión.

La comisión paritaria se constituirá formalmente dentro de los tres meses siguientes al depósito de este convenio ante la Delegación Territorial de Empleo de Valencia.

El domicilio se consigna en el domicilio de la empresa.

##### **Art. 38 Composición.**

La comisión estará integrada paritariamente por representantes de cada una de las dos partes de este Convenio.

La comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Serán presidente y secretario un vocal de la comisión por cada uno de los dos puestos, que serán nombrados para cada sesión, ejerciendo sus funciones hasta la sesión siguiente, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de los empleados y la siguiente entre los representantes del empresario.

La parte que ostente la secretaría en una sesión tendrá la Presidencia en la sesión siguiente.

##### **Art. 39 Funciones.**

Son funciones específicas de la Comisión, las siguientes:



1. Interpretación del Convenio.
2. Conciliación de aquellos problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y todas aquellas otras que, de común acuerdo les sean conferidas por las partes, así como las que se deduzcan de lo establecido en los distintos artículos de este Convenio.

**Art. 40 Procedimiento.**

La Comisión actuará a instancia de cualquiera de las dos partes, adoptando sus acuerdos por mayoría.

La Comisión se reunirá al menos una vez al año para tratar los problemas que hayan podido surgir durante la vigencia normal del convenio. Igualmente podrán convocarse reuniones extraordinarias a instancia de cualquiera de las dos partes. Las partes firmantes del convenio, se comprometen a excluir cualquier tipo de medidas de violencia en las negociaciones que se establezcan.

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la comisión paritaria se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos previstos en el VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 21/03/2023).

