

CONVENIOS COLECTIVOS

Dirección Territorial de Trabajo y Labora

2026/03960 Anuncio de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora sobre la resolución que dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Isaba Projects, SA. Código de convenio 46101692012020.

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo y LABORA de Valencia por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Isaba Projects, SA.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo presentado el día 12 de marzo de 2026 y subsanado el día 1 de abril de 2026.

En el acta suscrita por las partes se acuerda la aprobación del II Convenio Colectivo de Estatutario de Empresa de Isaba Projects, SA, fijándose, entre otras cuestiones, su vigencia para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2026 y el 31 de diciembre de 2029, sustituyendo éste el I Convenio Colectivo Estatutario de Empresa, publicado el 26 de marzo de 2020.

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 Trabajo y LABORA de Valencia es competente para resolver, de conformidad con lo establecido en el artículo 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana y en el Decreto 19/2026, de 13 de febrero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, en particular los artículos 1, 12.j) y 18, así como en la disposición transitoria única del citado decreto, en tanto se aprueba la orden de desarrollo,

RESUELVE

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Isaba Projects, SA, en el 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 de Valencia.

València, 1 de abril de 2026.—La directora Territorial de Trabajo y Labora, Silvia Olga Enguix Gadea.



II CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO DE LA EMPRESA ISABA PROJECTS, S.A.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El presente II Convenio Colectivo Estatutario de Empresa se ha negociado, y acordado, tanto por la Representación Legal de la Empresa como por la Representación Legal de los trabajadores (Delegados de Personal del único centro empresarial), y ello al amparo de lo dispuesto en los artículos 82 y siguientes del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Y ha sido consensuado con el propósito de construir un entorno laboral fundamentado en el respeto mutuo, la corresponsabilidad y el equilibrio entre las necesidades organizativas y personales de la plantilla.

Durante la vigencia del Convenio Colectivo precedente, el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, en su artículo primero, apartado nueve, eliminó el apartado a) del artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, suprimiendo así, entre otras cuestiones, la prioridad aplicativa de los convenios de empresa sobre ciertas cuestiones incluyendo aspectos relacionados con la materia salarial.

En consecuencia, en el curso de las negociaciones del presente Convenio, se ha llevado a cabo el correspondiente ejercicio de adecuación de conceptos salariales, habiéndose podido advertir por las Partes que la Empresa cuenta con un sistema retributivo integrado por conceptos salariales, fijos y variables, que superan en su conjunto los previstos en el Convenio Colectivo sectorial, con independencia de que pueda existir algún concepto específico que se retribuya individualmente de manera distinta – ya fuera superior o inferior – a la del sectorial.

No obstante, con la finalidad, entre otras, de homogeneizar la estructura salarial al texto convencional sectorial subsidiariamente aplicable y simplificar el esquema retributivo para facilitar procesos y la transparencia retributiva, ambas partes han acordado que:

- a. Los conceptos que se estén retribuyendo por encima de los importes fijados en el convenio sectorial o empresarial, con independencia de su fuente de regulación – contrato, acuerdo colectivo o individual, condición más beneficiosa, etc. –, se abonará a las personas trabajadoras en las cuantías para cada uno de ellos previstas en el presente texto estatutario.
- b. Por otro lado, se cesará en el abono de los conceptos que se vienen retribuyendo a la totalidad o parte de la plantilla que no estén previstos en el Convenio Colectivo empresarial, o el sectorial subsidiariamente aplicable, con independencia de su fuente de regulación. Se exceptúan de la presente regla, los



conceptos que se retribuyan en especie, las partidas variables y/o comisiones así como las compensaciones económicas derivadas de la suscripción de pactos laborales privados especiales.

- c. Dentro de los nueve meses siguientes a partir de la publicación del convenio colectivo, la compensación de dichos conceptos seguirá los criterios que establezca el convenio, no manteniéndose pagos por encima de las reglas convencionales.

Como consecuencia de la aplicación de dichos acuerdos y una vez llevada a cabo la oportuna adecuación, los excesos a favor de las personas trabajadoras respecto de las cuantías o conceptos que se venían percibiendo, se aglutinarán en un único complemento, que se denominará “complemento homogeneización”, de tal modo que se garantiza a las personas trabajadoras el percibo de la cuantía total de los conceptos salariales o extrasalariales que viniesen percibiendo, sin producirse merma retributiva alguna, tomando en consideración y respetando las cuantías e importes salariales pactados en el presente convenio o, en su caso, las cuantías e importes salariales ya pactados con anterioridad y que se han venido percibiendo hasta el día de hoy.

Dicho complemento no es consolidable y podrá ser objeto de compensación y absorción por expreso acuerdo de las partes negociadoras, según se señala en el presente Convenio.

CAPÍTULO I **Ámbito y vigencia**

Artículo 1. Ámbito de aplicación personal.

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo del personal de la empresa ISABA PROJECTS, S.A.

Artículo 2. Ámbito de aplicación funcional.

El presente convenio colectivo será de aplicación a las diferentes actividades realizadas en el seno de la empresa, básicamente traducidas en la conceptualización, consultoría, estudio, diseño, ingeniería, fabricación, obra e instalación, mantenimiento y servicio técnico de proyectos de ocio infantil y familiar, sin perjuicio de cualesquiera otras actividades análogas o semejantes que puedan realizarse en un futuro.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo afecta al centro de trabajo ubicado en la localidad de Alcácer (Valencia).



Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo tendrá una duración de 4 años, entrando en vigor el 1 de enero de 2026 y finalizando el 31 de diciembre de 2029.

El convenio colectivo se entenderá prorrogado de año en año, salvo denuncia de una de las partes ante la otra, con una antelación mínima de 30 días a su expiración o vencimiento. 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.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

El presente convenio colectivo forma un todo orgánico pactado indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado globalmente en cómputo anual, en todo caso se estará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo. Si alguna autoridad u órgano judicial señalase que algún aspecto del convenio no se ajusta a derecho y el mismo resultase modificado directamente o indirectamente, las partes volverán a reunirse para negociar, tanto el aspecto en cuestión como, en conjunto, el resto del contenido a fin de mantener el equilibrio de las contraprestaciones pactadas por ambas partes en el presente Convenio.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en este convenio son compensables y absorbibles 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.

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 la empresa. En caso contrario, se estimarán absorbidas por las mejoras pactadas o implantadas.

Artículo 7. Sustitución de condiciones.

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente pacto colectivo y en cuanto a las modificaciones que en él se contemplan, por estimar y aceptar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores. Quedan a salvo las garantías personales a que se refiere el siguiente artículo.



Artículo 8. Garantías personales.

Se respetarán las situaciones personales que excedan las condiciones pactadas en el presente convenio, manteniéndolas estrictamente “ad personam” mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

Artículo 9. Ilicitud de la discriminación.

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.

CAPÍTULO II Contratación

Artículo 10. Contratación.

La empresa, en coherencia con su política de contratación, manifiesta su compromiso de mantener el empleo estable.

Los contratos por circunstancias de la producción tendrán la duración máxima que señale el artículo 15.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores o, en su caso, la redacción que se encuentre vigente en cada momento.

A la terminación del contrato, si este ha sido de duración igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al/ la trabajador/a una indemnización de quince días de salario por año de servicio. Si la duración ha sido superior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al/la trabajador/a una indemnización de 20 días por año de servicio. Estas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

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

Artículo 11. Ceses en la empresa.

a) Ceses.

En los supuestos en los cuales la Persona Trabajadora se negase a devolver la ropa de trabajo o cualquier elemento de trabajo que se le hubiera entregado, se le descontaría del finiquito el valor de compra de la ropa, zapatos o demás utensilios que pudiera tener en su poder. En este sentido, la Persona Trabajadora dispondrá de un plazo de 24 horas a fin de proceder a la devolución de los mencionados útiles y herramientas de trabajo.



b) Ceses voluntarios.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, con un preaviso de 15 días naturales. En este supuesto, y en el momento del cese, si la Persona Trabajadora hubiera disfrutado de más vacaciones de las generadas hasta la fecha, se le descontará del finiquito los días disfrutados de más. En este aspecto, se estará a lo dispuesto en el artículo 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores.

El incumplimiento de la obligación de preavisar, por parte de la Persona Trabajadora, con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de la Persona Trabajadora una cuantía equivalente al importe de su salario diario, por cada día de retraso en el aviso. De igual manera, el incumplimiento de la obligación de preavisar, por parte de la empresa, con la referida antelación, dará derecho al trabajador a la hora de reclamar el abono de la parte del preaviso incumplido en cuantía equivalente al importe de su salario diario, por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 12. Periodo de prueba.

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

- Grupo 1 y 2: seis meses.
- Grupos 3 y 4: seis meses.
- Grupo 5: 3 meses.
- Grupos 6 y 7: treinta 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, y para la misma empresa, o grupo de empresas estarán exentos del periodo de prueba.

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 estos últimos.



CAPÍTULO III **Organización del trabajo**

Artículo 13. Organización del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente convenio colectivo y a la legislación general vigente, es facultad exclusivamente de 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.

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte, nunca podrá perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y perfeccionar por la práctica, debiendo ser consultados los representantes legales de los trabajadores en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión física y/o mental en la Persona Trabajadora.

Artículo 14. Propiedad intelectual e industrial.

La propiedad intelectual e industrial y todos los demás derechos derivados o relacionados con cualquier trabajo, investigación o descubrimiento en los que intervenga el personal afectado por este Convenio, directa o indirectamente, en virtud de su contrato de trabajo con la Empresa, corresponderá a ésta, sin necesidad de ningún tipo de cesión adicional.

De conformidad con el artículo 51 del Real Decreto Legislativo 1/1996 que aprueba el Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, se ceden a la empresa en exclusiva, con el máximo alcance temporal y territorial, y para cualquier modalidad, todos los derechos de explotación de las creaciones desarrolladas por la Persona Trabajadora en el contexto de la relación laboral objeto del presente contrato. En ningún caso podrá la empresa utilizar la obra o disponer de ella para un sentido o fines diferentes de la actividad empresarial. Quedan a salvo los derechos irrenunciables e inalienables reconocidos al autor en el artículo 14 de la Ley de Propiedad Intelectual.

Artículo 15. Confidencialidad.

En el ejercicio de sus funciones, todos los trabajadores se regirán por los principios de buena fe, sigilo, profesionalidad y confidencialidad, comprometiéndose a no facilitar ni utilizar en beneficio propio o de terceros ajenos a la empresa, la información a la que puedan tener acceso o conocimiento de la misma, directa o indirectamente, por su trabajo o por formar parte de la plantilla de la empresa, absteniéndose de realizar cualquier tipo de acción encaminada a su difusión, revelación o cesión a persona jurídica o física ajena a la Empresa.



El incumplimiento de dicha obligación de confidencialidad por parte de los trabajadores podrá dar lugar a que la Dirección de la Empresa adopte las decisiones pertinentes y ejerciten las acciones legales oportunas.

De cualquier manera, este deber de confidencialidad no mermará de forma alguna los derechos que la ley reconoce a los miembros de la Representación Legal de los Trabajadores en el ejercicio de las funciones que le son propias.

Artículo 16. Competencia organizativa.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

- a) La existencia de la actividad normal.
- b) 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.
- c) Fijación tanto de los índices de desperdicios como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
- d) 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.
- e) 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.
- f) 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.

Artículo 17. 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 este inactivo, 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.

Artículo 18. Sistema de Clasificación profesional.

La clasificación se realizará en grupos profesionales y áreas funcionales, por interpretación y aplicación de criterios generales, objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Esta clasificación profesional pretende alcanzar una estructura profesional que se corresponda directamente con las necesidades de la empresa, facilitando una mejor interpretación para todo el personal en el desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad o sexo, o de cualquier otra índole.

En el caso de concurrencia habitual en un puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes áreas profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades que realice mayoritariamente. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada área funcional la realización de tareas complementarias, que sean básicas para puestos cualificados en áreas inferiores.

Si como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional, se tuviera que asignar a un trabajador 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 trabajadores afectados por este acuerdo serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, serán clasificados con arreglo a las actividades profesionales pactadas y/o, en su caso, ejecutadas, y las normas que se establecen en este sistema de clasificación profesional en Grupos y Funciones Profesionales. Las disposiciones contenidas en el presente capítulo constituyen la adaptación al ámbito de la empresa de los sistemas de clasificación profesional de las personas trabajadoras.



Artículo 19. Factores para la calificación y encuadramiento profesional.

Son los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores, y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada trabajador a un determinado grupo profesional y área funcional, quedando desglosados en los siguientes:

- A) Conocimientos: Factor cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimientos y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos.
- B) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- C) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas, y funciones que se desarrollen.
- D) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de su gestión.
- E) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación y las características del colectivo que tiene a su cargo.
- F) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los anteriores factores enumerados en el puesto de trabajo encomendado.

Artículo 20. Grupos Profesionales.

El personal sujeto a este convenio se clasificará en función de los factores anteriormente expuestos en los grupos y funciones profesionales y niveles funcionales que se enumeran a continuación. Los grupos profesionales, del 1 al 6, están indicados por orden jerárquico de mayor a menor relevancia dentro de la estructura organizativa de la empresa, quedando desglosados en los siguientes:

➤ Grupo Profesional 1: Mandos.

Comprende aquellos trabajadores que desempeñan altos cargos en la dirección de la empresa, desempeñan el nivel máximo de responsabilidad global, elaboran las estrategias necesarias para el desarrollo óptimo de la organización, elaborando las políticas y los criterios generales de funcionamiento en cada una de las áreas clave de la empresa, fijando los objetivos generales, liderando y coordinando a los Mandos intermedios de la empresa.



La Persona Trabajadora debe decidir autónomamente acerca del proceso, los métodos, y la validez del resultado final dentro de los objetivos generales fijados por la empresa, sin precisar en la práctica de asistencia jerárquica. Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultado para fijar las directrices, por todo lo cual, se exige ineludiblemente una gran aportación personal. Dirige un equipo de trabajadores, y es responsabilidad suya la formación y desarrollo profesional, asesorándoles y solucionando los problemas que se le planteen. Tiene acceso y utiliza información privilegiada, que deberá guardar total confidencialidad.

Formación: titulación universitaria de grado superior y conocimientos profesionales adquiridos en base a una experiencia acreditada. Complejidad, Responsabilidad, Autonomía, Iniciativa y Capacidad de Mando nivel muy alto. Experiencia profesional mínima previa: 5/6 años.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía, son asimilables a las siguientes o todos aquellos puestos de trabajo que pudieran crearse, quedando dividido en dos áreas funcionales:

a) Área funcional 1.

- a. Criterios generales: los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa a nivel global. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la empresa. Funciones que suponen la realización de las tareas de más alta complejidad, tomando decisiones estratégicas que afectan a la dinámica diaria laboral de la empresa y con un grado máximo de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Desempeñan altos puestos directivos.

En esta área funcional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes o todos aquellos puestos de trabajo, que con este perfil, pudieran crearse.

Director General.
Director Adjunto.
Gerente.
Consejero Delegado.
Otros.

b) Área funcional 2.

- a. Criterios generales: funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y



alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad, en un ámbito o área de actuación inferior a la globalidad de la empresa.

En esta área funcional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes o todos aquellos puestos de trabajo que, con este perfil, pudieran crearse.

Director de Desarrollo de Negocio.
Director Producción.
Director Instalaciones.
Director de Proyectos.
Director de RRHH.
Director Comercial.
Director de Marketing.
Director Creativo.
Director Financiero.
Director de Operaciones.
Otros.

➤ Grupo Profesional 2: Coordinadores.

Comprende a todos los trabajadores que ejecutan trabajos cualificados, con un alto grado de autonomía y responsabilidad. Se requiere un grado de iniciativa y creatividad importante, pues existen normas e instrucciones muy generales, que deben ser interpretadas y adaptadas para realizar las directrices concretas de cada actividad. Los métodos son decididos autónomamente, sin supervisión durante el proceso, sin necesidad constante de asistencia jerárquica, cuya responsabilidad está limitada a una supervisión directa o sistemática de carácter periódico.

Todo ello comporta una gran aportación de conocimientos personales técnicos, ya que son actividades complejas con un alto grado de contenido intelectual, y aptitudes prácticas. Pueden tener personas a su cargo, asesorando y solucionando los problemas que se les planteen, debiendo guardar confidencialidad sobre la información existente en su área de trabajo.

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. Complejidad, Responsabilidad, Autonomía, Iniciativa y Capacidad de Mando nivel alto. Experiencia profesional mínima previa: 4/5 años.

En esta área funcional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes o todos aquellos puestos de trabajo, que con este perfil, pudieran crearse.



Coordinador de obra.
Project Manager.
Coordinador de planta.
Coordinador técnico.
Coordinador de área/departamento.
Especialista jurídico.
Ingeniero.
Otros.

➤ Grupo Profesional 3: Especialistas.

Comprende aquellos trabajadores que se dedican a la realización de todas aquellas tareas que se ejecutan siguiendo un método de trabajo preciso, siguiendo las instrucciones de sus respectivos coordinadores de área o departamentos. Se requieren conocimientos totales de su oficio o profesión, y aptitudes prácticas para su correcta ejecución, responsabilizándose de su trabajo y pudiendo requerir esfuerzo físico.

Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas, y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere una aportación personal de nivel medio para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones, debiendo guardar confidencialidad sobre la información existente en su área de trabajo.

Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieran una formación reglada, o la experiencia equivalente para poder desarrollar el puesto con la destreza y conocimientos necesarios. Incluye a todos aquellos trabajadores pertenecientes a este grupo profesional con un alto nivel de conocimiento ó experiencia en su profesión. La realización de sus tareas se desarrolla con un mayor margen de autonomía sobre la base de la experiencia adquirida.

Formación: titulación de grado medio, técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo. Complejidad, Responsabilidad, Autonomía, Iniciativa y Capacidad de Mando nivel medio. Experiencia profesional mínima previa: 2/3 años.

En esta área funcional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía, son asimilables a las siguientes o todos aquellos puestos de trabajo que, con este perfil, pudieran crearse.

Especialista área/departamento.
Especialista oficina técnica.
Key account manager.
Auditor.
Controller financiero.
Contable.
Project planner.
Otros.



➤ Grupo Profesional 4: Técnicos.

Son aquellos trabajadores que, coadyuvan con responsabilidad limitada, dentro de las especialidades propias de la Sección o Departamento en que prestan sus servicios profesionales, siguiendo las instrucciones de los especialistas dentro de cada área o departamento. Se requieren conocimientos totales de su oficio o profesión, y aptitudes prácticas para su correcta ejecución, responsabilizándose de su trabajo y pudiendo requerir esfuerzo físico.

Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas, y se realizan bajo instrucciones precisas y concretas por parte de su superior jerárquico inmediato, si bien, se requiere una aportación personal de nivel bajo para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones que puedan generarse, debiendo guardar confidencialidad sobre la información existente en su área de trabajo.

Formación: conocimientos profesionales adquiridos en base a una experiencia acreditada de Formación Profesional. Complejidad, Responsabilidad, Autonomía, Iniciativa y Capacidad de Mando nivel medio – bajo. Experiencia profesional mínima previa: 1/2 años.

En esta área funcional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía, son asimilables a las siguientes o todos aquellos puestos de trabajo que, con este perfil, pudieran crearse.

Administrativo
Técnico de área
Técnico de compras.
Comercial.
Técnico comercial.
Técnico de marketing.
Inside Sales.
Técnico de RRHH.
Técnico de estudios.
Técnico de carpintería.
Técnico de máquinas.
Técnico de montaje.
Técnico de almacén.
Técnico de premontaje.
Técnico de diseño conceptual.
Diseñador técnico.
Técnico albañilería.
Técnico fontanería.
Técnico electricista.
Soldador.



Técnico de instalaciones.
Técnico Mantenimiento.
Técnico de proyectos.
Otros.

➤ Grupo Profesional 5: Auxiliares.

Son aquellos trabajadores que desempeñan las funciones de este puesto de trabajo con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinación, en cualquier caso, a su superior jerárquico inmediato, realizando trámites y trabajos de orden administrativo, habitual o rutinario.

Formación: la formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar. Complejidad, Responsabilidad, Autonomía, Iniciativa y Capacidad de Mando nivel bajo. Experiencia profesional mínima previa: 0/1 años.

En esta área funcional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía, son asimilables a las siguientes o todos aquellos puestos de trabajo que, con este perfil, pudieran crearse.

Auxiliar administrativo.
Oficial de marketing.
Oficial técnico.
Oficial de obra.
Oficial de instalación.
Oficial de diseño técnico.
Oficial de carpintería.
Oficial de máquinas.
Oficial de montaje.
Oficial de almacén.
Oficial de albañilería.
Oficial de fontanería.
Oficial electricista.
Operador logístico.
Otros.

➤ Grupo Profesional 6: Ayudantes.

Se refiere a los trabajadores que se incorporan a la empresa, para iniciarse en las tareas propias de la actividad, siguiendo un método de trabajo preciso y muy estructurado.

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.



En esta área funcional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía, son asimilables a las siguientes o todos aquellos puestos de trabajo que, con este perfil, pudieran crearse.

Ayudante.

Ayudante administrativo.

Ayudante de carpintería.

Ayudante de máquinas.

Ayudante de montaje.

Ayudante de almacén.

Ayudante de premontaje.

Conductor de vehículos de manipulación o transporte de materiales.

Otros.

➤ Grupo Profesional 7: Servicios Varios Generales.

Estos puestos no requieren una formación específica reglada para su ejecución ni experiencia profesional previa, realizando su trabajo con un alto grado de dependencia jerárquica y funcional, pudiendo requerir esfuerzo físico.

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

El trabajo está total y absolutamente normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados y existen instrucciones directamente aplicables, exigiéndose únicamente un nivel mínimo y extraordinariamente básico de iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. El conocimiento a nivel de formación es equiparable al elemental.

Mozo.

Mozo de almacén.

Mozo de carga.

Limpiador.

Otros.

CAPÍTULO IV Movilidad funcional y geográfica

Artículo 21. Desplazamientos, movilidad funcional, geográfica y trabajos de distinto grupo profesional.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo y respecto de ambas materias, resultará de aplicación lo dispuesto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.



CAPÍTULO V

Jornada Laboral, Descansos, Vacaciones, Excedencias y Licencias

Artículo 22. Jornada.

Durante la vigencia del presente convenio, la jornada anual de trabajo efectivo será de 1.752 horas.

Los trabajadores que presten servicios a jornada completa partida tendrán, como mínimo, una hora para comer, teniendo en cuenta los horarios de prestación de servicios y el cumplimiento de la jornada semanal y anual. Dicho descanso no será retribuido ni tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Ambas partes acuerdan que el descanso de quince minutos disfrutado por los trabajadores cuya jornada de trabajo diaria continuada sea superior a seis horas no será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

En su caso, la diferencia anual entre los días laborales del centro de trabajo o lugar de prestación de servicios y los días de trabajo efectivo de la jornada individual, se denomina "horas de exceso de cómputo", y las mismas podrán ser compensadas mediante descanso antes del 31 de enero del año siguiente o, en su caso, mediante compensación económica por las horas ordinarias de régimen especial realizadas, y ello previo acuerdo entre Empresa y trabajador.

Asimismo, 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.

Artículo 23. Distribución de la jornada.

- 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.
- 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 seis a diez horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de treinta a cincuenta horas.

La empresa podrá distribuir irregularmente 262 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 los trabajadores.



Asimismo, 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.

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

Artículo 24. Periodo vacacional.

- 1) 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.
- 2) Previo acuerdo entre ambas partes, los trabajadores podrán disfrutar como máximo de tres semanas ininterrumpidas de vacaciones durante el año natural.
- 3) Se establece, salvo pacto en contrario, en siete días ininterrumpidos el periodo mínimo de vacaciones que se puede solicitar.
- 4) Las vacaciones deben solicitarse por escrito, con la firma de la Persona Trabajadora y la autorización del superior jerárquico de la Persona Trabajadora o, en su defecto, la propia Dirección de la Empresa.
- 5) Es obligatorio el disfrute de las vacaciones (siendo éstas retribuidas), no admitiéndose compensación económica alguna. Sólo se abonarán vacaciones en caso de finiquito, si existen días pendientes de disfrutar.
- 6) La retribución de las vacaciones será la misma que la que corresponda al trabajador si estuviese desempeñando su actividad laboral, de un mes normal, es decir, sin contar todo aquel variable irregular que pudiera generar por horas extras, primas, festivos etc., o cualquier otro concepto salarial de carácter extraordinario.
- 7) Las vacaciones prescriben a 31 de diciembre de cada año natural. Si no se ha disfrutado la totalidad a esa fecha se pierde todo derecho, no siendo acumulables de un año natural al posterior y decayendo el derecho a ser objeto de reclamación posterior.

No obstante, cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el



tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Igualmente, y en el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la Persona Trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

- 8) Los trabajadores 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.
- 9) Por el contrario, si la Persona Trabajadora 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.
- 10) Los posibles puentes laborales, se fijarán teniendo en cuenta el reparto equitativo de ellos entre el conjunto de trabajadores asignados al servicio prestado.

Artículo 25. Permisos retribuidos.

La Persona Trabajadora, siempre y cuando avise a la empresa con la mayor antelación posible y justifique la causa, tendrá derecho a los permisos retribuidos siguientes:

- a) 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 permiso la Persona Trabajadora para acudir a la consulta y presentando el volante justificativo debidamente cumplimentado de la asistencia a la misma. A efectos de cálculo de retribución de este permiso, se tomará como referencia, únicamente, el salario base más la antigüedad consolidada, si procede.
- b) Por el tiempo necesario en caso de asistencia 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/la trabajador/a ante la empresa mediante volante emitido por el/la médico responsable, debidamente cumplimentado. A



efectos de cálculo de retribución de este permiso, se tomará como referencia, únicamente, el salario base más la antigüedad consolidada, si procede.

- c) Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros: 3 días naturales, ampliables hasta 5 días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros.
- d) Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el 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 aquella: 5 días hábiles .
- e) Matrimonio de la Persona Trabajadora: quince días naturales. El cómputo se iniciará el primer día laborable siguiente al del hecho causante cuando este hecho sucediese en día no laborable según el calendario que le resulte de aplicación a la persona trabajadora.
- f) Cambio de domicilio habitual: 1 día laborable.
- g) Deber inexcusable de carácter público y personal: el indispensable o el que marque la norma.
- h) Lactancia hasta 9 meses: Ausencia de 1 hora o dos fracciones de 1/2 hora; reducción de jornada en media hora Alternativamente sustitución por reducción de jornada o acumulación en jornadas completas por acuerdo con el empresario, siempre que las necesidades de la empresa lo permitan.
- i) Matrimonio de hijo, padre o madre: el día natural.
- j) Renovación del DNI: el tiempo indispensable.
- k) 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.
- l) Traslado en base a un cambio de centro de trabajo el cual, consecuentemente, implique cambio de residencia, y ello en base al procedimiento establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores: 3 días laborables.
- m) Funciones sindicales o de representación de trabajadores: el establecido en la norma
- n) Cualquier otro permiso retribuido contemplado en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.



La totalidad de permisos retribuidos deberán ser justificados (documentalmente) de manera posterior por la Persona Trabajadora afectada, y ello dentro del plazo de 48 horas hábiles desde que se produzca su reincorporación a la empresa.

Todas las licencias se disfrutarán en días consecutivos o ininterrumpidos.

Corresponde al propio trabajador el acreditar la gravedad de la enfermedad con un certificado expedido por el médico. Si efectivamente el médico justifica la gravedad, sí corresponderían los días de permiso oportunos.

Las uniones de hecho, legalmente constituidas, tendrán los mismos derechos respecto a los permisos y licencias que las de derecho, no pudiendo concurrir en un mismo trabajador beneficios para unión de hecho y de derecho.

Artículo 26. 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 27. Excedencia voluntaria.

- 1) 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 solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
- 2) La Persona Trabajadora excedente voluntaria 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.
- 3) La Persona Trabajadora excedente voluntaria deberá comunicar a la empresa su voluntad de reingresar en la misma con un preaviso de 30 días naturales respecto de la fecha de finalización de su contexto de excedencia voluntaria.
- 4) Se considerará incumplimiento grave y culpable los supuestos en los que la Persona Trabajadora excedente voluntaria prestase servicios para otras empresas del mismo o similar sector profesional que ISABA PROJECTS, S.A., ya



sea dentro o fuera del territorio español. En estos casos, se considerará que la Persona Trabajadora excedente voluntaria está incurriendo en competencia desleal y, en consecuencia, perderá automáticamente su derecho preferente de reingreso, produciéndose el decaimiento del mismo y la extinción definitiva de su vínculo contractual con la empresa.

Artículo 28. Excedencia por cuidado de familiares e hijos.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos 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 los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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 empresario, 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.



Artículo 29. Disposiciones comunes para las excedencias.

- 1) 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 este 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.
- 2) El incumplimiento del plazo de preaviso por parte del empresario, supondrá exclusivamente la obligación de compensar económicamente al trabajador en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.
- 3) Durante el período de excedencia, la Persona Trabajadora, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal en relación a la empresa. Si así lo hiciera, perdería automáticamente su derecho de reingreso.

Artículo 30. 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 empresario. No obstante, salvo que el empresario 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.

CAPÍTULO VI

Sistema retributivo

Artículo 31. 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, la cual se refleja en el Anexo I del presente convenio.

Artículo 32. Plus convenio.

Durante la vigencia del presente convenio, se mantiene la remuneración por día natural, con el nombre de Plus Convenio, y en la cuantía que se ha venido estableciendo en la respectiva columna de la tabla salarial del presente convenio reflejada en el Anexo 1, cuyo importe, único, homogéneo y aplicable a la totalidad de grupos profesionales que componen el sistema de clasificación profesional de la empresa, ascenderá a cinco euros brutos mensuales.

Artículo 33. 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 34. 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.

La empresa quedará facultada para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancadas o financieras, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores. El pago o firma de recibos que los acredite, se efectuará dentro de la jornada laboral.

Los posibles retrasos injustificados incurridos por parte de los empleados a su puesto de trabajo serán objeto del correspondiente descuento proporcional de la remuneración salarial existente en cada caso.

Artículo 35. Antigüedad.

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

No obstante, los trabajadores 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 trabajador como complemento personal, bajo el concepto de "*antigüedad consolidada*", no siendo absorbible ni compensable.

Artículo 36. 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, los trabajadores 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, la Persona Trabajadora percibirá el 50 % de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días al año.



Artículo 37. Accidentes de trabajo.

A partir de los quince 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.

Artículo 38. 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.

El sistema de abono de las gratificaciones extraordinarias se llevará a cabo de manera prorrateada en 12 mensualidades.

Artículo 39. Tablas salariales.

La tabla salarial que para cada grupo y desde la entrada en vigor del presente convenio regirá en todo el ámbito personal del mismo desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2029, se incluyen como Anexo I al presente texto convencional.

Artículo 40. Horas extraordinarias.

- 1) Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual legal de trabajo. Salvo acuerdo entre la empresa y la Persona Trabajadora, las horas extras serán retribuidas como una hora ordinaria más un recargo del 15%.
- 2) Para el cómputo de las horas extras, se tendrá como referencia la jornada de trabajo anual.
- 3) Se realizarán, de manera obligatoria, las horas extraordinarias que vengán exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Igual supuesto se aplicará al caso de riesgo de pérdida de materias primas.
- 4) La compensación de las horas extras será preferentemente en horas de descanso y en épocas de mínima actividad, salvo pacto en contrario.



- 5) Salvo acuerdo entre la empresa y la Persona Trabajadora, las horas extraordinarias realizadas serán compensadas mediante descansos en la equivalencia de una hora extra es igual a una hora de descanso.
- 6) 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.
- 7) Las horas realizadas por parte de la Persona Trabajadora que supere la duración máxima de la jornada diaria ordinaria laboral y que no hayan sido autorizadas, por escrito, por parte de la Dirección de la Empresa, no tendrá la consideración de hora extraordinaria. Dicha conducta, además, podrá ser susceptible de ser sancionada disciplinariamente por parte de la Dirección de la Empresa.

Artículo 41. Ropa de trabajo y útiles y herramientas de trabajo.

- 1) La Persona Trabajadora vendrá obligada al uso de la ropa de trabajo facilitada por la empresa.
- 2) La Persona Trabajadora deberá aplicar la máxima diligencia en la utilización y conservación del carro de herramientas, útiles, materiales y herramientas facilitadas por la Empresa para el exclusivo desempeño de la actividad profesional, asumiendo la responsabilidad directa sobre los posibles desperfectos o pérdidas que sufra cualquiera de las herramientas y enseres entregados, y que sean debidos a un uso imprudente o negligente de los mismos. En este caso, podrán ser deducidos de la nómina el importe incurrido por la pérdida o desperfectos ocasionados.
- 3) Las herramientas informáticas que se ponen a disposición de todos los trabajadores (correo electrónico, Internet, etc.) son para un uso exclusivamente profesional, no pudiendo utilizarse para la gestión de cuestiones personales, pudiendo la empresa realizar controles aleatorios para verificar el respeto por parte de los trabajadores de esta medida.

Artículo 42. Dietas.

- 1) 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) 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) 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) Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con la independencia de la retribución de la Persona Trabajadora.
- 5) El importe de la dieta completa durante la vigencia del presente convenio será de 46 € al día y el de la media dieta será de 15 € al día, para todos los grupos profesionales, y ello siempre y cuando exista un desplazamiento, debidamente justificado, fuera del municipio donde radique el lugar de trabajo o el domicilio de la Persona Trabajadora/a y un consiguiente gasto real y efectivo, el cual deberá estar convenientemente acreditado, en un establecimiento de hostelería.
- 6) En el caso de puestos de trabajo móviles, no ubicados física y permanentemente en el centro de trabajo de la empresa o que, por cualquier circunstancia, deban desplazarse fuera del centro de trabajo, ambas partes acuerdan que la totalidad de desplazamientos efectuados por dichos trabajadores como consecuencia de la prestación de servicios profesionales desarrollada durante su jornada laboral diaria ordinaria no tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo, tanto si aquéllos se producen en la misma como en diferente localidad.
- 7) Lo anteriormente expuesto se aplicará sin perjuicio de la aplicación prevalente y preferente de las políticas internas en materia de compensación de gastos establecidas e implementadas en el seno de la Empresa.

Artículo 43. Seguro por Incapacidad Permanente y muerte.

La Empresa se obliga a concertar 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 trabajadores, por un capital de 38.000 euros, en cualquiera de las contingencias mencionadas y durante la vigencia del presente convenio, respetándose el importe establecido en el IV Convenio colectivo de trabajo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunidad Valenciana publicado en fecha 25 de noviembre de 2024 en el Diario Oficial de la Generalidad Valenciana o aquél que estuviese vigente en cada momento.



CAPÍTULO VII Régimen Disciplinario

Artículo 44. 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 45. 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.

Artículo 46. 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.
- 23) 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 47. 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, aún 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.

Artículo 48. Graduación de las sanciones.

- Las sanciones que podrá imponer la empresa en cada caso, se graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida, pudiendo ser las siguientes:
 - a) Por faltas leves.
 - a. Amonestación escrita.
 - b. Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.
 - b) Por faltas graves.
 - a. Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinte días.
 - c) Por faltas muy graves.
 - a. Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.
 - b. Despido disciplinario.

Previamente a la imposición de sanciones, ya sea de faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostentan la condición de representante legal o sindical, las será



instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación legal o sindical al que aquél 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.

El tiempo de prescripción se cuenta a partir de la fecha en que la Empresa tenga conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Si una vez comunicada la sanción, durante el plazo previo al cumplimiento de la misma, al trabajador le sobreviene una incapacidad temporal cuya duración supera la fecha en la que tendría que comenzar la suspensión de empleo y sueldo, la empresa le comunicará unas nuevas fechas de suspensión una vez termine el periodo de incapacidad temporal.

CAPÍTULO VIII **Representación de los Trabajadores**

Artículo 49. Cláusula de interpretación. Comisión Paritaria.

Se acuerda constituir una Comisión Paritaria como órgano encargado de resolver las cuestiones que se deriven de la aplicación, interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo acordado en el presente Convenio, estando compuesta por un representante legal de la empresa y por el delegado de personal.

- Las funciones específicas de la Comisión Paritaria son las siguientes:
 - a) El conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de interpretación y aplicación del convenio colectivo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.
 - b) El desarrollo de funciones de adaptación, o en su caso, modificación del presente convenio colectivo durante su vigencia.
 - c) En cualquier caso, para la resolución de cualquier discrepancia que pudiera surgir, se estará al procedimiento contemplado en el VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 21/03/2023). En este sentido, ambas partes acuerdan que el procedimiento de arbitraje contemplado en el artículo 27 del mencionado VII Acuerdo no será obligatorio.
- Procedimiento y funcionamiento de la Comisión Paritaria:



- a) Con carácter específico, la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo se reunirá a petición de cualquiera de las partes para tratar de los asuntos propios de su competencia, dentro de un plazo de 7 días laborables siguientes a su convocatoria escrita con expresión de los puntos a tratar y, con carácter general, cada tres meses.
- b) Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria tendrán un carácter ordinario o extraordinario, según la propia calificación que otorguen las partes integrantes de la misma. En el caso de que se trate un tema calificado como ordinario, la Comisión deberá resolver en el plazo de 15 días laborables. Por el contrario, y en el supuesto de que el asunto hubiese sido calificado como extraordinario, la Comisión deberá resolver en un plazo de 5 días laborables.
- c) Sobre el contenido de cada sesión y sus conclusiones, se levantará un Acta, la cual será firmada por los asistentes a la misma.
- d) Los acuerdos obtenidos de la forma establecida en este convenio colectivo, serán vinculantes y de obligado cumplimiento.
- e) La incomparecencia a una reunión convocada por alguna de las partes, posibilita levantar Acta de Reunión que en estos casos será *“intentada de reunión y sin efecto por incomparecencia de una de las partes”* y en estos casos tendrá el mismo efecto que *“sin acuerdo”*, respecto a los puntos del día de la convocatoria.
- f) Los acuerdos de la Comisión de interpretación del Convenio tendrán el mismo valor que el texto de éste de conformidad con el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 50.- Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del citado Texto Legal, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo, cuando afecten a las siguientes materias:

- 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 de esta ley.



g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la Dirección de la Empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, 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 prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo. En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio colectivo sectorial, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de 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 base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones Laborales y la Negociación



Colectiva de la Comunidad Valenciana, y ello en base a lo establecido en el Decreto 88/2013, de 5 de julio, del Consell.

La decisión de dicho órgano, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dicho órgano. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito

Artículo 51. Derechos sindicales.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Artículo 52. 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 forzosa 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 ostentase antes de producirse la excedencia forzosa.

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



CAPÍTULO IX **Prevención de riesgos laborales**

Artículo 53. Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará a los trabajadores la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo según lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 54. Seguridad y salud en el trabajo.

Según lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La empresa deberá garantizar una formación adecuada en estas materias a todos los trabajadores.

Corresponde a cada trabajador velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

La representación de los trabajadores en esta materia será llevada a cabo por los delegados de prevención cuyo nombramiento, competencias y facultades serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la LPRL.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, información y consulta en materia de prevención de riesgos laborales.

Será obligatorio para los trabajadores, utilizar los equipos de protección tanto de la maquinaria como los individuales, y participar en todas aquellas actividades preventivas que la empresa le requiriera en su momento.

Deberá asistir a las citaciones por parte de la mutua o centro asignado, para el seguimiento de la Incapacidad temporal sobrevenida por cualquier causa.

Artículo 55. Política de seguridad y salud.

Para una eficiente integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa, se ha designado al Director de centro, como coordinador de la seguridad en los centros de trabajo y junto con el servicio de prevención propio se encargan de gestionar, mejorar y velar por la prevención de riesgos laborales.

La empresa establece unos principios y compromisos generales, con el fin de velar por la prevención y seguridad en la empresa.



➤ Principios:

- La seguridad y salud son parte integral del trabajo diario de cada colaborador. Ninguna prioridad puede aplicarse en detrimento de la salud y la seguridad.
- La seguridad y salud son en primer lugar, pero también requieren la responsabilidad y participación de todos los colaboradores, cada trabajador debe ser ejemplar, vigilante, reactivo y eficaz con respecto a las medidas preventivas y los riesgos potenciales en el trabajo; teniendo en cuenta como objeto común, el reducir los riesgos dentro de un proceso de mejora continua.

➤ Compromisos:

- Identificar, evaluar y eliminar o minimizar los riesgos laborales.
- Poner a disposición de todas las personas los medios y recursos necesarios para la realización de las tareas en condiciones seguras.
- Incrementar las competencias personales mediante la formación, información y participación.
- Ser una organización ejemplar con respecto a las obligaciones legales y normativas.

Artículo 56. Formación de la representación 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.

Artículo 57. 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:

- 1) 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:



- a. Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.
 - b. Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos.
 - c. Planes de emergencia.
 - d. Derechos de participación, información, consulta y propuesta.
- 2) 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.
- 3) 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 RD 39/1997.
- 4) Para el empresariado que asuma la actividad preventiva o recursos preventivos cuya presencia se exija de manera permanente en el centro de trabajo.

Por lo que respecta a las diferentes obligaciones, circunstancias, términos y derechos exigibles en materia de prevención de riesgos laborales, ambas partes se remiten a lo contemplado en el IV Convenio colectivo de trabajo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunidad Valenciana publicado en fecha 25 de noviembre de 2024 en el Diario Oficial de la Generalidad Valenciana o aquél que estuviese vigente en cada momento, y ello en relación a los aspectos y cuestiones que resulten aplicables a esta Empresa.

CAPÍTULO X

Información, consulta y participación

Por lo que respecta a las diferentes obligaciones, circunstancias, términos y derechos exigibles en materia de Información, consulta y participación, ambas partes se remiten a lo contemplado en el IV Convenio colectivo de trabajo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunidad Valenciana publicado en fecha 25 de noviembre de 2024 en el Diario Oficial de la Generalidad Valenciana o aquél que estuviese vigente en cada momento, y ello en relación a los aspectos y cuestiones que resulten aplicables a esta Empresa.

CAPÍTULO XI

Medio Ambiente

Por lo que respecta a las diferentes obligaciones, circunstancias, términos y derechos exigibles en materia de medio ambiente, ambas partes se remiten a lo contemplado en el IV Convenio colectivo de trabajo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunidad Valenciana publicado en fecha 25 de noviembre de 2024 en el Diario Oficial



de la Generalidad Valenciana o aquél que estuviese vigente en cada momento, y ello en relación a los aspectos y cuestiones que resulten aplicables a esta Empresa.

CAPÍTULO XII

De la igualdad, diversidad y protección de colectivos específicos.

Artículo 58. De la igualdad.

En la Empresa se cumplirán con los criterios, principios y obligaciones señalados en el Plan de Igualdad que estuviese vigente en cada momento en el seno de la Empresa.

Artículo 59. De la diversidad sexual y protección de colectivos específicos.

Tanto la Empresa como la Representación Legal de los Trabajadores manifiestan su total y expreso compromiso a la hora construir un entorno laboral seguro, libre de prejuicios y discriminación, donde cada persona se sienta valorada y respetada con independencia de su orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, principios, valores, medidas y objetivos que serán consensuados, negociados, reflejados e implementados en el correspondiente Plan de Diversidad Sexual y anexo de Protocolo de Prevención y actuación ante el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y expresión de género que estuvieren vigentes en cada momento, y ello en base a los términos establecidos en el artículo 15 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, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 4 y siguientes 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 o, en su caso, cualquier norma futura que lo modifique o sustituya, manifestándose el compromiso expreso de ambas partes a la hora de que la referida negociación e implementación del Protocolo LGTBI se lleve a cabo en un plazo máximo de tres meses a contar desde la firma del presente convenio colectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Es voluntad de las partes firmantes del presente convenio regular de manera expresa la adaptación de la estructura retributiva de las personas trabajadoras que, a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo, estuvieren prestando sus servicios a favor de la Empresa.

Por ello, todos los derechos económicos y demás retribuciones que vinieran percibiendo dichas personas trabajadoras, serán sustituidos por las retribuciones y conceptos contemplados en este convenio colectivo, modificando el recibo de salarios y los conceptos contenidos en el mismo desde la fecha de adscripción.

Se mantendrán inalterados los importes que se hubiesen venido percibiendo bajo el concepto de “plus ad personam”, y ello en aplicación de lo dispuesto en el artículo 8 del



presente convenio, inalterabilidad extrapolable al importe bruto mensual que se ha venido percibiendo bajo el concepto de "Plus Convenio", con arreglo al importe bruto mensual establecido en el artículo 32 de la presente norma convencional.

El resto de los conceptos se abonarán a las personas trabajadoras en las cuantías previstas para cada uno de ellos en el presente convenio colectivo cesándose en el pago de cualesquiera conceptos que vinieran abonándose y que no estén reflejados en el convenio empresarial ni sectorial, a excepción de los conceptos que se retribuyan en especie, las partidas variables y/o comisiones así como las compensaciones económicas derivadas de la suscripción de pactos laborales privados especiales.

La presente medida afectará a la totalidad de la plantilla de alta en la empresa con anterioridad a la fecha de efectos de la medida, y con independencia de cuál sea la fuente de regulación de los derechos y/o cantidades afectados. Es decir, se afectará a los conceptos señalados, aunque estén regulados por contrato, acuerdo individual o colectivo, condición más beneficiosa, y/o cualquier otra fuente.

Una vez llevada a cabo la oportuna adecuación dentro de los nueve meses siguientes a partir de la publicación del convenio colectivo, los posibles excesos a favor de las personas trabajadoras respecto de las cuantías o conceptos que se venían percibiendo, serán percibidos en un único complemento, que recibirá la siguiente denominación "*complemento homogeneización*", de tal forma, que se garantiza a las personas trabajadoras el percibo de la cuantía total de los conceptos salariales o extrasalariales que viniesen percibiendo con anterioridad a dicho plazo, sin producirse merma retributiva alguna, y ello con arreglo y respeto a la remuneración salarial bruta anual establecida para cada grupo profesional en la tabla salarial reflejada en el Anexo 1 del presente convenio colectivo.

Dicho complemento tendrá un carácter salarial, personal, compensable, absorbible y con carácter no consolidable y, en ningún caso se revalorizará o incrementará en un futuro.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

La empresa declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En consecuencia, y en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, se asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



En este sentido, la Dirección de la Empresa asume y promueve los siguientes principios de actuación:

- Garantizar un entorno laboral de calidad, llevando a acciones encaminadas a favorecer la igualdad de trato y de oportunidades de toda la plantilla, en todas las áreas: acceso a la empresa, contratación, promoción, formación, retribución, salud laboral, comunicación y sensibilización.
- Implementar medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral del conjunto de la plantilla.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Prevenir y eliminar cualquier posibilidad de discriminaciones por razón de sexo futuras.

De esta manera, ambas partes acuerdan la implantación de una serie de medidas específicas de cara a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, medidas traducidas, esencialmente, en las siguientes:

- Incorporar, dentro de los principios y valores corporativos de esta empresa, la igualdad de género, prohibiendo de manera explícita cualquier discriminación.
- Proporcionar formación en igualdad de oportunidades y de género a toda la plantilla, desde la alta dirección, al departamento de recursos humanos, a responsables de área y también al resto de trabajadores y trabajadoras, y todo ello a fin de implantar, desarrollar y consolidar acciones de sensibilización generales al respecto.
- En el ámbito del reclutamiento y selección, contratar mujeres en ámbitos donde la presencia femenina pueda estar subrepresentada o, en su caso, dar preferencia a la contratación de mujeres en igualdad de condiciones.
- Hacer accesibles las acciones formativas a las mujeres, motivándolas a que participen, desarrollándolas durante la jornada laboral y en horarios conciliadores, etc.
- Realizar planes de promoción profesional que garanticen la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, tales como, entre otras, realizar identificaciones específicas de mujeres con potencial de promoción, fomentar que participen en formaciones ligadas a mejoras en la carrera, dar preferencia al ascenso de mujeres en igualdad de condiciones, identificar las barreras que impiden que las mujeres se presenten a procesos de promoción, etc.



- Establecer un programa de conciliación laboral y familiar consensuado con la plantilla y efectivo.
- Establecer una política de comunicación no sexista, tanto en la comunicación interna como en la externa.
- Concretar protocolos de prevención y denuncia del acoso sexual por razón de género.
- Evaluar las medidas del plan de igualdad de manera participativa y sistemática.

La totalidad de medidas enunciadas se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Asimismo, y en aplicación de lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad mujeres y hombres, ambas partes acuerdan la imperiosa necesidad de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención, así como también para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, y todo ello al objeto de establecer determinadas medidas, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Dichas medidas serán objeto de negociación entre ambas partes dentro de los doce primeros meses desde la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

Para la redacción y desarrollo de los distintos apartados de la presente norma convencional, se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja. Todo ello en concordancia con lo señalado a tal efecto por la Real Academia Española de la lengua.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.

Para lo no previsto en el presente convenio, las partes se someten al IV Convenio colectivo de trabajo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunidad Valenciana publicado en fecha 25 de noviembre de 2024 en el Diario Oficial de la



Generalidad Valenciana o aquél que estuviese vigente en cada momento, y ello en todas las materias no incluidas en el artículo 84.4 del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.

Se hace constar que la remuneración anual en función de la jornada establecida en el artículo 22 de este convenio, es la que figura en el Anexo I para el año 2026 y siguientes.

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS CONVENIO MENSUAL	PRORRATA PAGAS EXTRAS MENSUAL	REMUNERACIÓN BRUTA ANUAL*
1 (ÁREA FUNCIONAL 1)	2.102,76 €	5,00 €	379,66 €	29.849,10 €
1 (ÁREA FUNCIONAL 2)	2.102,76 €	5,00 €	379,66 €	29.849,10 €
2	1.910,26 €	5,00 €	344,90 €	27.122,02 €
3	1.849,80 €	5,00 €	334,00 €	26.265,50 €
4	1.504,55 €	5,00 €	271,66 €	21.374,46 €
5	1.412,80 €	5,00 €	255,09 €	20.074,67 €
6	1.243,27 €	5,00 €	224,48 €	17.672,99 €
7	1.190,60 €	5,00 €	214,97 €	16.926,83 €

* Remuneración bruta total anual la cual incluye tanto el Plus Convenio Mensual ya acordado en el artículo 32 como las pagas extraordinarias reguladas y establecidas en el artículo 38.

En la localidad de Alcácer, a 23 de marzo de 2026.

