

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 3 de juliol de 2019, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del II Conveni col·lectiu de treball de la fusta, fusteria, moble i afins de la Comunitat Valenciana (80100085012017). [2019/7596]

Vist el text del II Conveni col·lectiu de treball de la fusta, fusteria, moble i afins de la Comunitat Valenciana, firmat per la comissió negociadora, que està integrada d'una part pels representants de la Federació Empresarial de la Fusta i Moble de la Comunitat Valenciana (FEVAMA), i d'una altra per la Federació d'Indústria, Construcció i Camp de la UGT (FICA-PV) i per la Federació de la Construcció i serveis de CCOO-PV, en representació dels treballadors, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i els articles 3 i 4.3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que estableix l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i en el Decret 104/2017, de 21 de juliol, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, resolc:

Primer

Ordenar la seua inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comissió negociadora, i depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar la seua publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 3 de juliol de 2019.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

*II Conveni col·lectiu de treball de la fusta, fusteria, moble
i afins de la Comunitat Valenciana*

CAPÍTOL I

Article 1. Parts contractants i eficàcia

El present conveni té com a parts contractants per la part empresarial, la Federació Empresarial de la Fusta i Moble de la Comunitat Valenciana –FEVAMA–, i per la dels treballadors la FICA-PV Federació d'Indústria, Construcció i Camp de la UGT, i la Federació de la Construcció i Serveis de CCOO-PV, i ambdós es reconeixen la legitimació, representativitat i capacitat suficient i necessària per a la plena eficàcia del present conveni, dins dels seus diferents àmbits personal, funcional, territorial i temporal.

Article 2. Àmbit funcional, territorial i personal

a) Àmbit funcional. Aquest conveni és aplicable i de compliment obligatori en les activitats de la indústria de la fusta que s'especifiquen i detallen en l'annex IV d'aquest.

L'esmentada relació no és exhaustiva pel que és susceptible d'ampliar-se o complementar-se amb activitats no incloses en aquesta que figuren en la Classificació d'activitats econòmiques actuals o que, d'ara en avant, hi figuren.

La inclusió requerirà dictamen previ de la Comissió Paritària del conveni.

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 3 de julio de 2019, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del II Convenio colectivo de trabajo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunidad Valenciana.(80100085012017). [2019/7596]

Visto el texto del II Convenio colectivo de trabajo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunidad Valenciana, firmado por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte por los representantes de la Federación Empresarial de la Madera y Mueble de la Comunidad Valenciana (FEVAMA), y de otra por la Federación de Industria, Construcción y Agro de la UGT (FICA-PV) y por la Federación de la Construcción y Servicios de CC.OO PV, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 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, el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 3 y 4.3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, y en el Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 3 de julio de 2019.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

*II Convenio colectivo de trabajo de la madera, carpintería, mueble
y afines de la Comunidad Valenciana*

CAPÍTULO I

Artículo 1. Partes contratantes y eficacia

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

Artículo 2. Ámbito funcional, territorial y personal

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

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

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



b) Àmbit territorial. Per acord de les parts el present conveni regeix en tota la Comunitat Valenciana.

c) Àmbit personal. La normativa d'aquest conveni és d'observança general i obligada per a totes les empreses, societats, ens públics i personal de les activitats enumerades en l'apartat a anterior.

En tot cas, el present conveni autonòmic és de compliment directe en totes les negociacions col·lectives que per als subjectes abans mencionats es concerten, sense perjudici del que estableix la legislació vigent aplicable.

S'exclou del present conveni el personal d'alta direcció. Aquest personal és de lliure designació per la direcció de l'empresa. La seua relació laboral es regeix pel seu contracte de treball i, si és el cas, per la normativa especial que hi siga aplicable.

Igualment, està exclòs el personal que exercisca el càrrec de conseller, en empreses que revisten la forma jurídica de societat, o d'alta gestió de l'empresa. Si un alt càrrec no ha sigut contractat com a tal, sinó que accedeix a aquest càrrec per promoció interna en l'empresa, només estarà exclòs de l'aplicació d'aquest conveni mentre exercisca aquest càrrec.

Article 3. Vigència i caducitat

El present conveni entra en vigor el dia 1 de gener de 2019 i finalitza el 31 de desembre del 2021, amb independència de l'eventual publicació d'aquest en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

Article 4. Denúncia

El present conveni s'entendrà prorrogat d'any en any, excepte denúncia d'una de les parts davant de l'altra, amb una antelació mínima de tres mesos a l'extinció o venciment. Sense perjudici del que estableix la legislació vigent, les parts es comprometen a iniciar noves negociacions en el termini de 30 dies, a partir de la notificació de la denúncia del conveni per l'altra part.

Article 5. Pròrroga

Una vegada conclosa la vigència del conveni i a fi d'evitar el buit normatiu durant el procés de negociació, continuarà vigent el conveni fins que siga substituït per un altre.

No obstant això, si després d'haver transcorregut dotze mesos des de la finalització de la vigència inicial del present conveni les parts no hagueren aconseguit un acord sobre el nou conveni, sotmetran a arbitratge obligatori les qüestions objecte de desacord amb la finalitat que el laudo arbitral les resolga segons els terminis i procediments establits en el Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana (TAL)

Article 6. Principi de complementarietat

D'acord amb l'article 83.2 de l'Estatut dels Treballadors i del Conveni Estatal de la Fusta, aquest conveni és complementari al referit Conveni Estatal de la Fusta.

En tot el no pactat expressament en aquest conveni, caldrà ajustar-se al que disposen en cada matèria el Conveni Estatal de la Fusta i la resta de legislació vigent que s'aplique.

Article 7. Il·licitud de la discriminació

Serà il·lícit qualsevol tipus de discriminació per raó d'edat, sexe, condició social, estat civil, condició econòmica, creences o comportaments aliens a aquesta relació laboral.

CAPÍTOL II

Article 8. Compensació

Les condicions pactades en aquest conveni són compensables en la seua totalitat amb què regiren amb anterioritat a aquest, per imperatiu legal, jurisprudència contenciosa o administrativa, per conveni col·lectiu de treball, pacte de qualsevol classe, contracte individual, usos i costums locals, comarcals, regionals o per qualsevol altra causa.

Per consegüent són compensables totes les millores, plusos, premis, primes o qualsevol altra retribució econòmica concedida per les empreses, sempre que no estiguen motivades per una millor productivitat o per serveis la prestació dels quals per part dels productors siga potestativa. Si han sigut concedides per una major productivitat, per serveis,

b) Ámbito territorial. Por acuerdo de las partes el presente Convenio regirá en toda la Comunitat Valenciana.

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

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

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

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

Artículo 3. Vigencia y caducidad

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2019 y finalizará el 31 de diciembre del 2021, con independencia de la eventual publicación del mismo en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

Artículo 4. Denuncia

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

Artículo 5. Prórroga

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

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

Artículo 6. Principio de complementariedad

De acuerdo con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores y del Convenio Estatal de la Madera, este convenio es complementario al referido Convenio Estatal de la Madera.

En todo lo no pactado expresamente en este convenio, se estará a lo que dispongan en cada materia el Convenio Estatal de la Madera y demás legislación vigente que sea de aplicación.

Artículo 7. Ilícitud 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

Artículo 8. Compensación

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

Por consiguiente son compensables todas las mejoras, plusos, premios, primas o cualquier otra retribución económica concedida por las empresas, siempre y cuando estas no estén motivadas por una mejor productividad o por servicios cuya prestación por parte de los productores sea potestativa. Si han sido concedidas por una mayor productividad,

per millor salari acordat com a conseqüència de canvi d'empresa, no podran ser compensades. També com a excepció i com a norma en totes les empreses en què s'haja establert sistemes de treball amb incentius, estall, primes, tasques i altres de similars, el treballador percebrà normalment com a mínim, una retribució complementària equivalent en euros a l'increment mensual que haja tingut l'operari d'aquest grup en les empreses no racionalitzades o que no tinguen establert sistemes d'incentius, prenent com a referència per al seu càlcul els increments que hagueren tingut aquests operaris des de la revisió de les taules salarials del conveni de Fusta, Fusteria, Moble i Afins de l'any anterior.

Sense perjudici del dret dels treballadors a sol·licitar en tot moment la revisió de les tarifes dels estalls, primes i altres incentius que no complisquen allò que s'ha legislat en aquesta matèria.

Article 9. Absorció

Les disposicions legals futures, convenis col·lectius o resolucions de rang inferior que impliquen variació econòmica en tot o en alguns dels aspectes retributius, únicament tindran eficàcia pràctica si, globalment considerats en còmput anual, superen en nivell total del conveni o de les situacions vigents que particularment hagen implantat en les empreses. En cas contrari, s'estimaràn absorbides per les millores pactades o implantades. Com a única excepció, i només per a aquest cas, el salari mínim legal interprofessional no és considerat en còmput anual, sinó que el total a percebre diàriament el treballador és aquest salari mínim.

Article 10. Condició més beneficiosa

Es respectarà el total dels ingressos anualment percebuts amb anterioritat a la data de formalització del conveni, i a les successives revisions de les taules salarials, sense que les normes d'aquest puguin implicar minva d'aquests. No obstant el que disposa el paràgraf anterior, ningú podrà acollir-se a les millors condicions parcials del conveni, les millores de les quals hauran de ser considerades globalment i en còmput anual als efectes de comparar-les amb la situació vigent anterior.

Article 11. Globalitat de les condicions pactades

Per a establir el millor dret de qualsevol de les parts afectades pel present conveni, hauran d'establir la comparació globalment sense que puguin aduir-se perjudicis en comparacions parcials.

CAPÍTOL III

Article 12. Comissió paritària

Es crea una comissió paritària composta per un màxim de 8 membres, que seran designats per meitat per cada una de les parts, sindical i empresarial, en la forma que decidisquen les respectives organitzacions i amb les funcions que s'especifiquen a continuació.

La Comissió Paritària tindrà les funcions següents:

- a) Vigilància i seguiment del compliment d'aquest conveni.
- b) Interpretació de la totalitat dels preceptes del present conveni.

c) Quantes altres funcions de major eficàcia pràctica del present conveni es deriven d'allò que s'ha estipulat en el text i annexos que formen part d'aquest.

d) La constant evolució tant del marc de les relacions de treball com de la situació i perspectives del sector junt amb els freqüents canvis normatius i la imprescindible funció que les parts firmants del conveni autonòmic li atorguen com a norma vertebradora i d'aplicació prevalent en les relacions laborals, fan necessari que la Comissió Paritària duga a terme les oportunes funcions d'adaptació del conveni a la realitat econòmica i social del sector així com els canvis normatius que pogueren produir-se.

Per tot això, la comissió paritària, quan concórreguen circumstàncies rellevants que, a parer seu ho facen necessari, duren a terme les adaptacions que requereisca el conveni autonòmic durant la seua vigència.

e) Si fora necessari, la Comissió Paritària podrà, durant la vigència del conveni proposar a la Comissió Negociadora les modificacions oportunes a fi que aquesta, si ho considera adequat, les approve.

por servicios, por mejor salario acordado como consecuencia de cambio de empresa, no podrán ser compensadas. También como excepción y como norma en todas las empresas que tengan establecidos sistemas de trabajo con incentivos, destajos, primas, tareas y otros similares, el trabajador percibirá normalmente como mínimo, una retribución complementaria equivalente en euros al incremento mensual que haya tenido el operario del mismo grupo en las empresas no racionalizadas o que no tengan establecido sistemas de incentivos, tomando como referencia para su cálculo los incrementos que hubieran tenido estos operarios desde la revisión de las tablas salariales del Convenio de madera, carpintería, mueble y afines del año anterior.

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

Artículo 9. Absorción

Las disposiciones legales futuras, convenios colectivos o resoluciones de rango inferior que impliquen variación económica en todo o en algunos de los aspectos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica, si globalmente considerados en cómputo anual superan en nivel total del convenio o de las situaciones vigentes que particularmente hayan implantado en las empresas. En caso contrario, se estimarán absorbidas por las mejoras pactadas o implantadas. Como única excepción, y solamente para este caso, el salario mínimo legal interprofesional no será considerado en cómputo anual, sino que el total a percibir diariamente el trabajador será dicho salario mínimo.

Artículo 10. Condición más beneficiosa

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

Artículo 11. Globalidad de las condiciones pactadas

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

CAPÍTULO III

Artículo 12. Comisión paritaria

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

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.

c) Cuantas otras funciones de mayor eficacia practica del presente convenio se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que forman parte del mismo.

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

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

e) Si fuera necesario, la Comisión Paritaria podrá, durante la vigencia del Convenio proponer a la comisión negociadora las modificaciones oportunas al objeto de que esta, si lo considera adecuado, las

En aquest cas, a més de la incorporació de la totalitat dels subjectes legítims per a la negociació, encara que no hagen sigut firmants del conveni, hauran de concórrer els requisits de legitimació establits en els articles 87 i 88 de l'ET.

f) Fixar la taula de la remuneració per a cada any de vigència d'aquest conveni.

g) En el cas que, després del corresponent període de consultes establert en l'article 41.4 de l'ET, no s'aconseguira acord en l'empresa en la negociació de la modificació substancial de condicions de treball regulada en el número 6 d'aquest precepte, haurien de remetre's les actuacions dins dels 5 dies següents a la Comissió Paritària a fi que aquesta resolguera les discrepàncies.

Aquestes actuacions hauran d'enviar-se junt amb la corresponent acta de desacord arreglada en el model de l'annex VIII d'aquest conveni i que de forma específica s'estableix per a aquest supòsit.

En el cas que l'esmentada comissió no aconseguira un acord en el termini de 7 dies remetrà, dins dels 3 dies següents, les actuacions al TAL, a fi que aquest dicte el corresponent arbitratge vinculant, i en aquest cas el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només és recurrible amb forme al procediment i basant-se en els motius establits en l'article 91 de l'ET.

En els supòsits d'absència de representants legals dels/de les treballadors/es en l'empresa, s'entendrà atribuïda als sindicats més representatius del sector que estigueren legítims per a formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu, llevat que el personal atribuïda la seua representació a una comissió designada conformement amb el que disposa l'article 41.4 de l'ET.

h) Les atorgades pel que disposa l'article 13 d'aquest conveni (inaplicació de condicions).

i) La resolució de les discrepàncies sobre la interpretació de la classificació professional, en els termes disposats en l'article 39 de present conveni.

j) Quantes altres funcions tendisquen a la major eficàcia pràctica del present conveni, o es deriven d'allò que s'ha estipulat en el seu text i annexos que formen part d'aquest.

Els acords de la Comissió Paritària s'adoptaran en tot cas per unanimitat, i aquells que interpreten aquest conveni tindran la mateixa eficàcia que la norma que haja sigut interpretada.

Als efectes de notificació i convocatòria, es fixa el domicili de la Comissió Paritària en la seu de la Federació Empresarial de la Fusta i Moble de la Comunitat Valenciana (FEVAMA), carrer Benjamí Franklin, núm. 13, de 46980-Paterna (València).

Les parts firmants del Conveni es comprometen que les situacions litigioses que afecten el personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació, prèviament al plantejament de conflicte col·lectiu d'interpretació del Conveni col·lectiu, i d'acord amb el que estableix l'article 82.2 de l'ET, i l'article 63 de la Llei reguladora de la jurisdicció social (LRJS), seran sotmeses a la Comissió Paritària que emetrà dictamen sobre la discrepància plantejada, de conformitat amb el que estableix l'article 156 de la LRJS, en els termes exposats a continuació. La resta de qüestions litigioses hauran de plantejar-se davant els òrgans de mediació que territorialment posseïm. L'incompliment de l'anterior requisit donarà lloc a la retroacció del procediment judicial per a l'esmena del defecte.

En aquest tràmit, previ i preceptiu a tota l'actuació administrativa o judicial que es promoga, les parts signatàries del present conveni s'obliguen a informar a la Comissió Paritària dels dubtes, discrepàncies i conflictes col·lectius, de caràcter general, que pogueren plantejar-se en relació amb la interpretació i aplicació d'aquest conveni col·lectiu, sempre que siguen de la seua competència conformement amb el que estableix l'apartat anterior, a fi que per mitjà de la seua intervenció, es resolga el problema plantejat, o si això no fora possible, emeta dictamen respecte d'això. Aquest tràmit previ s'entendrà complert en el cas que haguera transcorregut el termini establert en el següent apartat, sense que haja emés resolució o dictamen.

S'estableix que les qüestions pròpies de la seua competència que es promoguen davant de la Comissió Paritària adoptaran la forma escrita i el seu contingut és el suficient perquè puga examinar i analitzar el problema amb el necessari coneixement de causa, i ha de tindre com a contingut obligatori:

a) Exposició succinta i concreta de l'assumpte.

apruebe. En este caso, además de la incorporación de la totalidad de los sujetos legítimos para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, deberán concurrir los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del ET.

f) Fijar la tabla de la remuneración para cada año de vigencia de este convenio.

g) En el caso de que, tras el correspondiente periodo de consultas establecido en el artículo 41.4 del ET, no se alcanzase acuerdo en la empresa en la negociación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el número 6 de dicho precepto, deberán remitirse las actuaciones dentro de los cinco días siguientes a la Comisión Paritaria a fin de que esta solvente las discrepancias.

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

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

En los supuestos de ausencia de representantes legales de los trabajadores/as en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legítimos para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo, salvo que el personal atribuya su representación a una comisión designada con forme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

h) Las otorgadas por lo dispuesto en el artículo 13 de este convenio (inaplicación de condiciones).

i) La resolución de las discrepancias sobre la interpretación de la clasificación profesional, en los términos dispuestos en el artículo 39 de presente convenio.

j) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia practica del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

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

A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en la sede de la Federación Empresarial de la Madera y Mueble de la Comunidad Valenciana (FEVAMA), calle Benjamín Franklin, núm. 13, de 46980-Paterna (Valencia).

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

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

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

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Raons i fonaments que entenga que assisteixen la part proponent.

c) Proposta o petició concreta que es formula a la Comissió.

A l'escrit-proposta s'adjuntaran tots els documents que es consideren necessaris per a la millor comprensió i resolució del problema.

La comissió podrà demanar, per via d'ampliació, tota la informació o documentació que estime pertinent per a una millor o més completa informació de l'assumpte, a l'efecte de la qual concedirà un termini al proponent, que no podrà excedir els 5 dies hàbils.

La Comissió Paritària, una vegada rebut l'escrit-proposta o, si és el cas, completada la informació pertinent, disposarà d'un termini no superior a 20 dies hàbils per a resoldre la qüestió suscitada o si això no fora possible, emetre l'oportú dictamen.

Després d'haver transcorregut aquest termini sense haver-se produït resolució ni dictamen, quedarà oberta la via administrativa o jurisdiccional competent.

Quan siga necessari evacuar consultes, el termini podrà ser ampliat en el temps que la mateixa comissió determine.

No obstant això, en aquells supòsits en què la Comissió Paritària no arribe a un acord en relació a les qüestions que dins de les seues competències els siguen plantejades al marge de les arplegues en l'anterior apartat 1, lletres g i h, i quant a la inaplicació de les condicions de treball traslladaren, si és el cas, les discrepàncies als sistemes de solució extrajudicial de conflictes, assumint el cinqué acord sobre Solució Autònoma de Conflictes laborals (ASAC), subscrit entre CEOE-CEPYME i UGT i CCOO publicat en el BOE de 23 de febrer de 2012. I al corresponent a la Comunitat Valenciana (TAL).

Article 13. Mesures d'inaplicació de condicions de treball

1. Amb l'objecte d'establir el marc que possibilita un major grau d'estabilitat respecte de l'ocupació en el sector, es considera necessari establir mecanismes que conduïsquen a l'aplicació d'aquelles mesures que, amb caràcter preventiu i conjuntural, es dirigisquen a afavorir-ho per mitjà de la suspensió, sempre amb caràcter temporal, de l'aplicació efectiva del conveni sobre determinades condicions de treball.

Aquestes mesures tindran per objecte la inaplicació temporal i efectiva del conveni, tot això dins del marc legal i convencional establert.

2. A aquest efecte la inaplicació o suspensió temporal, i sense perjudici del que disposa l'article 82.3 de l'ET, podrà afectar les següents matèries establides en el conveni col·lectiu d'àmbit superior a l'empresa que resulte aplicable i tot això sense perjudici del que estableix l'article 41 de l'ET:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i la distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.

f) Funcions, quan excedisquen dels límits que per a la mobilitat funcional estableix l'article 39 de l'ET.

3. Sense perjudici de les causes establides en l'article 82.3 de l'ET, es podrà procedir a la inaplicació, en els termes regulats en el present article, quan l'empresa alternativament tinga o una disminució persistent del seu nivell d'ingressos o la seua situació i perspectives econòmiques puguin veure's afectades negativament afectant les possibilitats de manteniment de l'ocupació.

A efectes indemnitzatoris, en els casos d'extincions derivades de l'article 50 de l'ET o d'acomiadaments reconeguts o declarats improcedents per causes alienes a la voluntat del/de la treballador/a durant la inaplicació del conveni es prendrà com a base del salari el que s'hauria de percebre en el cas que no s'inaplicara el conveni.

Procediment

Les empreses en què concórreguen algunes de les causes d'inaplicació establides en l'apartat anterior comunicaran als/a les representants dels/de les treballadors/es el seu desig d'acollir-se a aquesta.

En els supòsits d'absència de representació legal dels/de les treballadors/es en l'empresa, aquests/es podran atribuir la seua representació a una comissió designada d'acord amb el que disposa l'article 41.4 de l'ET.

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten a la parte proponente.

c) Propuesta o petición concreta que se formula a la Comisión.

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

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

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

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

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

No obstante lo anterior, en aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas al margen de las recogidas en el anterior apartado 1, letras g y h, y en cuanto a la inaplicación de las condiciones de trabajo trasladaran, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiendo el quinto Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (ASAC), suscrito entre CEOE-CEPYME y UGT y CC.OO publicado en el BOE de 23 de febrero de 2012. Y al correspondiente en la Comunidad Valenciana (TAL).

Artículo 13. Clausula de inaplicación de condiciones de trabajo

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

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

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

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.

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

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

Procedimiento

Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los/las representantes de los trabajadores/as su deseo de acogerse a la misma.

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

En ambdós casos es comunicarà l'inici del procediment a la Comissió Paritària del present conveni autonòmic.

El procediment s'iniciarà a partir de la comunicació de l'empresa, obrint-se un període de consultes amb la representació dels/de les treballadors/es o comissió designada o les seccions sindicals quan aquestes així ho acorden, sempre que sumen la majoria dels membres del Comitè d'Empresa o entre els delegats de personal.

Aquest període, que tindrà una duració no superior a 15 dies, versarà sobre les causes motivadores de la decisió empresarial, havent de facilitar l'empresa junt amb la comunicació esmentada en el paràgraf anterior, la documentació que avale i justifique la seua sol·licitud.

Quan el període de consultes finalitze amb acord es presumirà que concorren les causes justificatives al·legades per la representació empresarial, i només podrà ser impugnada davant de la jurisdicció social per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seua conclusió. L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seua duració, que no podrà prologar-se més enllà del moment en què resulte aplicable un nou conveni en aquesta empresa. Així mateix, l'acord haurà de ser notificat a la comissió paritària del present conveni col·lectiu i a l'autoritat laboral.

L'acord d'inaplicació i la programació de la recuperació de les distintes i possibles matèries afectades no podran suposar l'incompliment de les obligacions establides en conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions retributives per raons de gènere així com les establides en matèria de «jornada» i «horari i distribució de temps de treball» en la Llei per a la Igualtat efectiva de dones i homes.

En cas de desacord i una vegada finalitzat el període de consultes, les parts remetran a la Comissió Paritària del present conveni la documentació aportada junt amb l'acta corresponent acompanyada per les al·legacions que, respectivament, hagen pogut realitzar.

La Comissió, una vegada examinats els documents aportats, haurà de pronunciar-se sobre si en l'empresa sol·licitant concorren o no alguna/es de les causes d'inaplicació establides en l'article anterior.

Si la Comissió Paritària ho considera necessari, demanarà la documentació complementària que crega oportuna així com els assessoraments tècnics pertinents.

La Comissió Paritària disposarà d'un termini màxim de 7 dies per a resoldre la inaplicació sol·licitada, i caldrà adoptar els acords per unanimitat.

Si és el cas, la Comissió haurà de determinar amb exactitud les matèries afectades per la inaplicació així com determinar i concretar tant els seus termes com el calendari de la progressiva convergència cap al retorn de les condicions suspeses. A aquest efecte haurà de tindre en compte el termini màxim d'inaplicació establert, que no podrà prorrogar-se més enllà del moment en què resulte aplicable un nou conveni en l'empresa, així com la impossibilitat d'incomplir les obligacions anteriorment esmentades i relatives a la discriminació retributiva a la qual poguera afectar la jornada, l'horari i la distribució del temps de treball i referida a la Llei per a la igualtat.

En el cas que la Comissió Paritària no arribe a un acord, qualsevol de les parts podrà sotmetre les discrepàncies a un arbitratge vinculant, i en aquest cas el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només podrà ser recorregut conformement amb el procediment i si és el cas als motius establits en l'article 91 de l'ET.

Als efectes del sotmetiment a arbitratge, és la mateixa Comissió Paritària la que en el termini dels cinc dies següents a la finalització del termini per a resoldre remetrà les actuacions i documentació al corresponent servei de Mediació i Arbitratge o un altre organisme equivalent a què s'hagen adherit en l'àmbit corresponent.

D'acord amb l'anterior l'arbitratge se sotmetrà i dictarà amb la intervenció, formalitats i procediment establits en el vigent Acord sobre Solució Extrajudicial de Conflictes.

CAPÍTOL IV *Organització del treball*

Article 14. Direcció i control de l'activitat laboral

L'organització tècnica i pràctica del treball correspon a la direcció de l'empresa, que podrà establir tots els sistemes d'organització, racionalització i modernització que considere oportuns, així com qualsevol

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV *Organización del trabajo*

Artículo 14. Dirección y control de la actividad laboral

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así

estructuració de les seccions o departaments de l'empresa, sempre que es realitzen de conformitat amb les disposicions legals sobre la matèria.

L'organització del treball té per objecte la consecució en l'empresa d'un nivell adequat de productivitat basat en la utilització òptima dels recursos humans i materials. Això és possible amb una actitud activa i responsable de les parts integrants: direcció i personal.

Sense minva de la facultat al·ludida en el paràgraf primer, la representació legal dels/de les treballadors/es tindrà funcions d'orientació, proposta, emissió d'informes, etc., en allò que s'ha relacionat amb l'organització i racionalització del treball, de conformitat amb la legislació vigent i d'acord amb el que estableix aquest conveni.

Article 15. Competència organitzativa

L'organització del treball s'estendrà a les qüestions següents:

1r. L'existència de l'activitat normal.

2n. Adjudicació dels elements necessaris (màquines o tasques específiques) perquè el personal puga aconseguir, com a mínim, les activitats a què es refereix el número anterior.

3r. Fixació tant dels índexs de residus com de la qualitat admissible, al llarg del procés de fabricació de què es tracte.

4t. La vigilància, atenció i neteja de la maquinària encomanada, tenint-se en compte, en tot cas, en la determinació de la quantitat de treball i activitat a rendiment normal.

5é. L'adaptació de les càrregues de treball, rendiment i tarifes a les noves condicions que resulten d'aplicar el canvi de determinat mètode operatori, procés de fabricació, canvi de matèries primeres, maquinària o qualsevol altra condició tècnica del procés que es tracte.

6é. La fixació de fórmules clares i senzilles per a l'obtenció dels càlculs de retribucions que correspon a tot el personal afectat, de forma i manera que, siga quin siga el grup professional d'aquests i el lloc de treball que ocupen, puguin comprendre-les amb facilitat.

Article 16. Procediment per a la implantació dels sistemes d'organització de treball

Per a la implantació d'un nou sistema de rendiments basant-se en primes o incentius, fixació de l'activitat normal i òptima i canvi dels mètodes de treball, es procedirà de la manera següent:

1r. La direcció de l'empresa haurà d'informar prèviament del nou sistema que es pretén implantar als/a les representants legals dels/de les treballadors/es i/o als delegats sindicals si n'hi haguera o representants de les seccions sindicals de l'empresa.

2n. En el cas que no hi haguera acord entre la direcció i els/les representants legals dels/de les treballadors/es, en relació amb la implantació d'un nou sistema d'organització del treball, ambdós parts podran sol·licitar, conjuntament, la mediació de la Comissió mixta, o recórrer a un arbitratge extern, o la jurisdicció laboral.

Article 17. Noves tecnologies

Quan en una empresa s'introdueixen noves tecnologies que puguin suposar per al personal cap modificació substancial de condicions de treball, o bé un període de formació o adaptació tècnica no inferior a un mes, s'haurà de comunicar aquestes amb caràcter previ a la representació legal dels/de les treballadors/es en el termini suficient per a poder analitzar i establir les seues conseqüències en relació amb: ocupació, salut laboral, formació i organització del treball. Així mateix s'haurà de facilitar al personal afectat, la formació que cal per al desenvolupament de la seua nova funció.

En el cas que la introducció de noves tecnologies supose una modificació substancial de les condicions de treball caldria ajustar-se al que disposa l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 18. Revisió de valors

El departament de temps de l'empresa podrà prendre nous temps sempre que ho considere necessari, encara que els valors només podran ser modificats quan concórreguen algun dels casos següents:

1. Mecanització.

2. Millora d'instal·lacions que faciliten la realització de treballs.

3. Quan el treball siga de primera sèrie fixant un valor provisional fins que no es fixara més tard el definitiu.

como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

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

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

Artículo 15. Competencia organizativa

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1º. La existencia de la actividad normal.

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

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

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

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

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

Artículo 16. Procedimiento para la implantación de los sistemas de organización de trabajo

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

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

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

Artículo 17. Nuevas tecnologías

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

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

Artículo 18. Revisión de valores

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

1. Mecanización.

2. Mejora de instalaciones que faciliten la realización de trabajos.

3. Cuando el trabajo sea de primera serie fijando un valor provisional hasta tanto no se fijare más tarde el definitivo.

4. Canvis de mètode operatori, diferents dels descrits en el sistema anterior de treball.

5. Quan existisca error de càlcul numèric o matemàtic.

6. Quan, sense detriment de la qualitat exigida, el 75 % dels operaris que realitzen un treball determinat arriben en aquest treball, durant un mes, una activitat superior al rendiment òptim, siga quin siga el sistema de productivitat que s'utilitze.

7. La revisió dels valors, per a ser vàlida, haurà d'estar precedida d'un període de negociació amb la representació legal dels/de les treballadors/es.

Article 19. Organització científica del treball

Als efectes de l'organització específica del treball en les empreses incloses en el present conveni que apliquen aquest sistema, i els que siguen convenients per a la millor marxa i funcionament, es tindran en compte les definicions següents:

A) Activitat normal: s'entén per activitat normal, l'equivalent a 60 punts Bedaux, 100 centesimals o la referència que fixe qualsevol altre sistema de mesurament científica del treball, calculat per mitjà de cronòmetres per qualsevol dels sistemes coneguts o bé aplicant la tècnica d'observacions instantànies denominades «mostreig de treball».

B) Activitat òptima: és la que correspon als sistemes de mesura amb els índexs 80 i 140 en els sistemes Bedaux o centesimal, respectivament, o el seu equivalent en qualsevol altre sistema de mesurament científic del treball.

C) Rendiment normal: és la quantitat de treball que la persona efectua en una hora d'activitat normal.

D) Rendiment òptim: és la quantitat de treball que la persona efectua en una hora d'activitat òptima.

E) Temps màquina: és el que fa servir una màquina per a produir una unitat de tasca en condicions tècniques determinades.

F) Temps normal: és l'invertit per la persona en una determinada operació en activitat normal, sense incloure temps de recuperació.

G) Treball òptim: és aquell en què la persona pot desenvolupar l'activitat òptima durant tot el temps.

H) Treball limitat en activitat normal: és aquell en què la persona no pot desenvolupar l'activitat òptima durant tot el seu temps. La limitació pot ser deguda al treball de la màquina, al fet de treballar en equip o les condicions del mètode operatori. Als efectes de remuneració, els temps d'espera causats per qualsevol de les anteriors limitacions seran abonats com si treballara a activitat normal.

I) Treball limitat en activitat òptima: l'activitat òptima s'obtindrà tenint en compte que el temps de producció mínim és el «temps màquina» realitzat en activitat òptima. En els casos corresponents es calcularan les interferències i pauses de màquina o equip.

Article 20. Treball remunerat amb incentiu, criteris de valoració

Per al seu càlcul i establiment es tindran en compte les circumstàncies següents:

A) Grau d'especialització que el treball a realitzar requereisca segons la mecanització de la indústria.

B) Esforç físic i atenció que la seua execució origine.

C) Duresa i qualsevol altra circumstància especial de treball que haja de realitzar.

D) Medi ambient en què el treball es realitze, així com les condicions climatològiques del lloc on haja de verificar-se.

E) La qualitat dels materials utilitzats.

F) La importància econòmica que la labor a realitzar tinga per a l'empresa i la marxa normal de la seua producció.

G) Qualsevol altra circumstància de caràcter anàleg a les enumerades.

H) Els temps de descans establits en les disposicions de l'OIT.

CAPÍTOL V

Productivitat i control de producció

Article 21. Rendiment mínim exigible

En aquelles empreses en què no existisca un sistema incentivat de treball, es considerarà rendiment mínim exigible el 80 % del que, sense

4. Cambios de método operatorio, distintos de los descritos en el sistema anterior de trabajo.

5. Cuando exista error de cálculo numérico o matemático.

6. Cuando, sin detrimento de la calidad exigida, el 75 % de los operarios que realicen un trabajo determinado, alcancen en dicho trabajo, durante un mes, una actividad superior al rendimiento óptimo, cualquiera que sea el sistema de productividad que se utilice.

7. La revisión de los valores, para ser válida, deberá estar precedida de un periodo de negociación con la representación legal de los/las trabajadores/as.

Artículo 19. Organización científica del trabajo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 20. Trabajo remunerado con incentivo, criterios de valoración

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

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

B) Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine.

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

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

E) La calidad de los materiales empleados.

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

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

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

CAPÍTULO V

Productividad y control de producción

Artículo 21. Rendimiento mínimo exigible

En aquellas empresas en que no exista un sistema incentivado de trabajo, se considerará rendimiento mínimo exigible el 80 % del que, sin

haver-hi variacions en les condicions de treball, obtinguera en, com a mínim, els tres mesos anteriors, i no s'han de computar a aquests efectes els períodes en què no va poder desenvolupar-se l'activitat normal en l'empresa. Si basant-se en això la direcció, amb subjecció a les normes establides en aquest conveni i en el Conveni Estatal de la Fusta, desitjara establir una incentivació a la producció, hauria d'igualar el rendiment normal que haguera resultat de la mitjana de producció, com a mínim, dels tres mesos anteriors, i l'òptim en el 133 basant-se en això.

Article 22. L'estall

En els sistemes de treball, a tant la peça o unitat de mesurament, s'haurà de tindre obligatòriament en compte els següents punts per al càlcul de les retribucions.

1r. La quantitat de treball que no està incentivada, açò és, la producció que correspon pel salari base més els complements de lloc de treball.

2n. La valoració a tant la peça o el punt, haurà de realitzar-se de tal manera que, a un increment del 33 % sobre les unitats que cobreix el salari i els complements, es perceba allò que s'ha marcat com a retribució a l'òptim, segons s'especifica en l'article següent del present conveni.

Les empreses afectades per aquest sistema hauran d'ajustar-se a aquest en el termini de 3 mesos.

Si una vegada marcades les produccions, o transcorregut el termini de 3 mesos a què es refereixen els apartats 1r i 2n d'aquest article, s'estableixen nous complements, la quantia d'aquests no podrà ser absorbida de la massa d'incentius.

Article 23. Línia d'incentius

La línia d'incentius és una recta definida pels punts següents:

- a) Rendiment normal: salari base.
- b) A rendiment òptim teòric: 1'32 del salari base.

Article 24. Rendiment normal

La determinació del rendiment normal és facultat de l'empresa, dins dels límits enunciats en aquest conveni i en el Conveni Estatal de la Fusta.

S'estableix el principi que l'empresa queda facultada per a exigir un rendiment normal, que és el 100 del Servei Nacional de Productivitat, 60 Bedaux, o els seus equivalents en altres sistemes de mesurament, així com l'obligació del treballador a obtenir aquest rendiment.

Article 25. Qualitat

Tots els rendiments anteriorment mencionats estan condicionats al fet que el resultat del treball estiga dins de les condicions de qualitat, exigides en forma escrita o establides per l'ús.

En el cas que el resultat del treball siga rebutjat pel control de qualitat, el/la treballador/a que el va realitzar, si és responsable del rebuig per imprudència o ús indegut dels mitjans de treball, haurà d'efectuar la reparació o selecció, sense perjudici de l'aplicació de les sancions que li pogueren correspondre.

Podrà establir-se una línia d'incentius de menor recorregut a l'assenyalada anteriorment en els casos següents:

- a) Quan la qualitat siga el factor determinant del producte.
- b) Quan la naturalesa del procés de producció siga tal que, un lloc, una cadena, una secció, produïska emmagatzematges intermedis que posen en greu risc l'estabilitat econòmica de l'empresa i no quede la solució de reduir la jornada útil en el lloc, cadena o secció.
- c) Els mesuraments comparatius dels processos de qualitat només podran realitzar-se de forma homogènia, açò és, entre elements de la mateixa característica.

El/la treballador/a no podrà realitzar el treball de forma diferent de la que per ús o norma escrita estiga establida, i es fixa el principi que, en els casos que ho requerisquen, el/la treballador/a haurà de sol·licitar les dades necessàries abans de començar les operacions al comandament immediatament superior.

Article 26. Temps d'espera i desocupació

Tindran la consideració de «temps d'espera» aquell que per causes imputables a l'empresa, i alienes a la voluntat del/la treballador/a, haja

haber mediado variaciones en las condiciones de trabajo, viniese obteniendo en, como mínimo, los tres meses anteriores, no computándose a estos efectos los periodos en que no pudo desarrollarse la actividad normal en la empresa. Si sobre esta base la dirección, con sujeción a las normas previstas en este convenio y en el Convenio Estatal de la Madera, deseara establecer una incentivación a la producción igualará el rendimiento normal al que hubiese resultado de la media de producción de, como mínimo los tres meses anteriores, y el óptimo en el 133 sobre esta base.

Artículo 22. Destajos

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

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

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

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

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

Artículo 23. Línea de incentivos

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

- a) Rendimiento normal: salario base.
- b) A rendimiento óptimo teórico: 1,32 salario base.

Artículo 24. Rendimiento normal

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

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

Artículo 25. Calidad

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

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

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

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

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

Artículo 26. 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 del/la trabaja-

de romandre aquest/a inactiu/va, bé per falta de materials o elements al seu abast, escàs ritme en l'operació precedent, falta de ferramentes o estris de mesurament, espera de decisió de si el treball pot o no continuar per haver-se presentat alguna dificultat en el transcurs de la seua execució, en espera de mitjans de transport o moviment, interrupció del treball per maniobres, reagrupació d'útils i ferramentes a peu d'obra, repetició de labors acabades per defecte imputable a altres grups, etcètera.

Es conceptuarà com a «temps de desocupació» el que patisca el/la treballador/a per causes no imputables a l'empresa, bé per falta de fluid elèctric, o per altres causes; en aquest cas caldrà recuperar aquest temps en un 50 % en la forma en què les parts acorden.

En ambdós casos el/la treballador/a percebrà com si haguera treballat a rendiment normal, el salari conveni, és a dir, salari base més el plus del conveni.

CAPÍTOL VI

De la relació individual de treball

Article 27. Forma del contracte

L'admissió de treballadors/es en l'empresa, a partir de l'entrada en vigor del present conveni, es fa a través del contracte escrit.

Així mateix, es formalitzaran per escrit les comunicacions de prolongació o ampliació d'aquests i el preavís de la seua finalització, referits als contractes temporals.

El contracte de treball haurà de formalitzar-se abans de començar la prestació de serveis. En el contracte escrit constaran: les condicions que es pacten, el grup professional en què queda enquadrat el/la treballador/a i els altres requisits formals legalment exigits. Una vegada registrat el contracte en l'oficina pública, es lliurarà una còpia al/la treballador/a.

Article 28. Condicions generals d'ingrés

L'ingrés al treball podrà realitzar-se de conformitat amb qualsevol de les modalitats regulades en l'Estatut dels Treballadors, disposicions de desplegament i en el present conveni col·lectiu.

Les empreses estaran obligades a sol·licitar dels organismes públics d'ocupació els/les treballadors/es que necessiten, quan així ho exigisca la legislació vigent, per mitjà d'oferta d'ocupació.

Article 29. Proves d'aptitud

Les empreses, prèviament a l'ingrés, podran fer als/a les interessats/ades les proves de selecció (teòriques, pràctiques, metgesses i/o psicotècniques) que consideren necessàries per a comprovar si el seu grau d'aptitud i la seua preparació són adequats al grup professional i lloc de treball que hagen d'exercir.

Article 30. Contracte fix de plantilla

S'entendrà com a contracte de treball fix de plantilla el que es concerta entre l'empresa i el/la treballador/a, per a la prestació laboral durant temps indefinit. Serà, preferentment, la modalitat de contractació del sector

Article 31. Període de prova

Podrà concertar-se, per escrit, un període de prova, que en cap cas podrà excedir:

- a) Grup 1 i 2: sis mesos.
- b) Grups 3 i 4: dos mesos.
- c) Grup 5: un mes.
- d) Grup 6 i 7: quinze dies.

Els/les treballadors/es que en un període de dos anys formalitzen uns quants contractes de treball, de caràcter temporal, siga quina siga la seua modalitat, per al mateix grup professional i lloc de treball, i per a aquesta empresa, o grup d'empreses estaran exempts del període de prova.

En el supòsit de contractacions de duració igual o inferior a tres mesos, el període de prova no podrà excedir mai el 50 % de la duració pactada.

Els períodes de prova anteriorment indicats no resultaran aplicables en aquells supòsits en què, com a conseqüència de les polítiques de

dor/a, haya de permanecer este/a inactivo/a, 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 el/la trabajador/a 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 el/la trabajador/a percibirá como si hubiera trabajado a rendimiento normal, el salario convenio, es decir, Salario Base más Plus Convenio.

CAPÍTULO VI

De la relación individual de trabajo

Artículo 27. Forma del contrato

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

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

El contrato de trabajo deberá formalizarse antes de comenzar la prestación de servicios. En el contrato escrito constarán: las condiciones que se pacten, el grupo profesional en que queda encuadrado el/la trabajador/a y los demás requisitos formales legalmente exigidos. Una vez registrado el contrato en la oficina pública, se entregará copia al/la trabajador/a.

Artículo 28. Condiciones generales de ingreso

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

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

Artículo 29. Pruebas de aptitud

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

Artículo 30. Contrato fijo de plantilla

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

Artículo 31. Período de prueba

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

- a) Grupo 1 y 2: seis meses.
- b) Grupos 3 y 4: dos meses.
- c) Grupo 5: un mes.
- d) Grupo 6 y 7: quince días.

Los/las trabajadores/as que en un período de dos años formalicen varios contratos de trabajo, de carácter temporal, cualquiera que sea su modalidad, para el mismo grupo profesional y puesto de trabajo, y para la misma empresa, o grupo de empresas estarán exentos del período 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

foment d'ocupació indefinit, s'establisquen legalment altres períodes, i en aquest cas seran aplicables aquests últims.

Article 32. Contractes formatius

1. El contracte de treball en pràctiques podrà concertar-se amb els que estigueren en possessió de títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior, o títols oficialment reconeguts com a equivalents, d'acord amb les lleis reguladores del sistema educatiu vigent, o de certificat de professionalitat d'acord amb el que estableix la Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les qualificacions i de la formació professional, que habiliten per a l'exercici professional, dins dels cinc anys, o de set anys quan el contracte es concerte amb un/a treballador/a amb discapacitat, immediatament següents a la terminació dels corresponents estudis, d'acord amb les regles següents:

a) El lloc de treball haurà de permetre l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis o de formació cursats. Per mitjà de conveni col·lectiu d'àmbit inferior es podran determinar els llocs de treball, grups, nivells o categories professionals objecte d'aquest contracte.

b) La duració del contracte no podrà ser inferior a sis mesos ni excedir els dos anys. Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat interrompran el còmput de la duració del contracte.

c) Cap treballador/a podrà estar contractat/a en pràctiques en la mateixa o distinta empresa per temps superior a dos anys en virtut de la mateixa activitat laboral o ocupació objecte de la qualificació professional associada al contracte. Tampoc es podrà estar contractat/a en pràctiques en la mateixa empresa per al mateix lloc de treball per temps superior a dos anys, encara que es tracte de distinta activitat laboral o ocupació objecte de la qualificació professional associada al contracte.

d) No es podran subscriure contractes per a la formació i l'aprenentatge quan el lloc de treball corresponent al contracte haja sigut exercit amb anterioritat pel/per la treballador/a en la mateixa empresa per temps superior a dotze mesos

e) La retribució del/de la treballador/a en pràctiques, és el 60 o al 75 % durant el primer o el segon any de vigència del contracte, respectivament, del salari fixat en conveni per a un/a treballador/a que exercisca el mateix lloc de treball o equivalent.

f) Si al terme del contracte el/la treballador/a continuara en l'empresa no podria concertar-se un nou període de prova, sinó que es computaria la duració de les pràctiques als efectes d'antiguitat en l'empresa.

2. El contracte per a la formació i l'aprenentatge tindrà per objecte la qualificació professional dels/de les treballadors/es en un règim d'alternança d'activitat laboral retribuïda en una empresa amb activitat formativa rebuda en el marc del sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu. El contracte per a la formació i l'aprenentatge es regeix per les regles següents:

a) Es podrà subscriure amb treballadors/es majors de setze anys i menors de vint-i-cinc anys que no tinguen la qualificació professional reconeguda pel sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu requerida per a concertar un contracte en pràctiques. Es podran acollir a aquesta modalitat contractual els/les treballadors/es que cursen formació professional del sistema educatiu.

El límit màxim d'edat no és aplicable quan el contracte es concerte amb persones amb discapacitat ni amb els col·lectius en situació d'exclusió social establits en la Llei 44/2007, de 13 de desembre, per a la regulació del règim de les empreses d'inserció, en els casos en què siguen contractats per part de les empreses d'inserció que estiguen qualificades i actives en el registre corresponent.

b) La duració mínima del contracte és de sis mesos i la màxima de tres anys. En el cas que el contracte s'haguera concertat per una duració inferior a la màxima legal indicada anteriorment, podria prorrogar-se mitjançant un acord de les parts, fins a dues vegades, sense que la duració de cada pròrroga puga ser inferior a sis mesos i sense que la duració total del contracte puga excedir els tres anys.

Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat interrompran el còmput de la duració del contracte.

c) Després d'haver expirat la duració del contracte, el/la treballador/a no podrà ser contractat/ada davall aquesta modalitat per la mateixa

polítiques de fomento de empleo indefinido, se establezcan legalmente otros periodos, en cuyo caso serán de aplicación estos últimos.

Artículo 32. Contratos formativos

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un/a trabajador/a con discapacidad, inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Ningún/a trabajador/a podrá estar contratado/a en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato. Tampoco se podrá estar contratado/a en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato.

d) No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el/la trabajador/a en la misma empresa por tiempo superior a doce meses

e) La retribución del/la trabajador/a en prácticas, será el 60 o al 75 % durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un/a trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

f) Si al término del contrato el/la trabajador/a continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

2. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los/las trabajadores/as en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuïda en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores/as mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los/las trabajadores/as que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de las empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro correspondiente.

b) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres años. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal indicada anteriormente, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada pròrroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de tres años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Expirada la duración del contrato, el/la trabajador/a no podrá ser contratado/a bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo

empresa o distinta, llevat que la formació inherent al nou contracte tinga per objecte l'obtenció de distinta qualificació professional.

d) Aquest tipus de contracte es fa a temps complet. El 25 % del total de la jornada es dedicarà a formació durant el primer any, i és del 15 % durant el segon i tercer any. Es concretaran en el contracte les hores i dies dedicats a la formació. Així mateix, s'especificarà el centre formatiu, si és el cas, encarregat de l'ensenyança teòrica. L'ensenyança teòrica, si és possible, haurà de ser prèvia a la formació pràctica o alternar-se amb aquesta de forma racional.

En el contracte haurà de figurar el nom i grup professional del/la tutor/a o monitor/a encarregat/ada de la formació pràctica. El/la tutor/a haurà de vetlar per l'adequada formació del/la treballador/a en formació, així com de tots els riscos professionals. El treball efectiu que preste el/la treballador/a en l'empresa haurà d'estar relacionat amb l'especialitat o objecte del contracte.

El contracte per a la formació es presumirà de caràcter comú o ordinari quan l'empresari/ària incomplisca, en la seua totalitat, les seues obligacions en matèria de formació teòrica.

e) El salari a percebre pel/per la treballador/a contractat/a en formació és l'establert en l'apèndix de la taula salarial d'aquest conveni, en proporció al temps de treball efectiu.

En cas de cessament en l'empresa, es lliurarà del/de la treballador/a un certificat referent a la formació teòrica i pràctica adquirida, en què constarà la duració d'aquesta.

Article 33. Contractes eventuais per circumstàncies de la producció

1r. La duració màxima dels contractes eventuais per circumstàncies de la producció, acumulació de tasques o excés de comandes, podrà ser de fins a dotze mesos en un període de diu mesos.

2n. Els contractes de duració inferior a la màxima establida en el paràgraf anterior podran prorrogar-se mitjançant un acord de les parts, només una vegada, sense que la duració del total del contracte puga excedir aquesta duració màxima.

3r. Els contractes subscrits amb anterioritat a la publicació del present conveni podran prorrogar-se amb els límits anteriors i amb les condicions del present article.

4t. A la terminació del contracte, si aquest ha sigut de duració igual o inferior a quatre mesos, l'empresa estarà obligada a satisfer al/a la treballador/a una indemnització de quinze dies de salari per any de servei. Si la duració ha sigut superior a quatre mesos, l'empresa estarà obligada a satisfer al/a la treballador/a una indemnització de 20 dies per any de servei. Les indemnitzacions produiran efectes des del primer dia.

5é. El contractes que se signen davall aquesta modalitat contindran una referència expressa al present article.

Article 34. Contracte per a obra o servei determinat

D'acord amb les competències atribuïdes pel Reial decret legislatiu 2/2015, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, en l'article 15.1.a, Les parts firmants del present conveni convenen a identificar determinats treballs o tasques amb substantivitat pròpia dins de les activitats de les empreses del sector, definides com a tals en l'article 11 del present text normatiu.

En conseqüència, només es podran realitzar contractes a l'empara de l'article 15.1.a de l'Estatut dels Treballadors, és a dir, per a obra o servei determinats, per a les activitats següents:

a) Treballs de reparació de les instal·lacions.

b) Per a la realització d'una obra o servei determinat, amb substantivitat pròpia fora de les instal·lacions de l'empresa, encara tractant-se de l'activitat normal d'aquesta, incloent-se les labors en la mateixa empresa, inherents a la preparació d'aquestes.

c) Treballs de licitadors, serradores i indústries de la fusta auxiliars d'activitats agràries, com ara envasos i palets per a productes hortofrutícoles, inclús tractant-se de les activitats normals de l'empresa.

Quant al preavís i cessament caldrà ajustar-se al que disposa l'article 37 del present conveni.

Als efectes d'indemnització, si la duració ha sigut igual o inferior a quatre mesos, l'empresa està obligada a satisfer una indemnització de quinze dies de salari per any de servei; si la duració és superior a quatre mesos, la indemnització és de 20 dies de salari per any de servei. Ambdós indemnitzacions produiran efectes des del primer dia.

que la formació inherent al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

d) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 25 % del total de la jornada se dedicará a formación durante el primer año, siendo del 15 % durante el segundo y tercer año. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica. La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con esta de forma racional.

En el contrato deberá figurar el nombre y grupo profesional del/la tutor/a o monitor/a encargado/a de la formación práctica. El/la tutor/a deberá velar por la adecuada formación del/la trabajador/a en formación, así como de todos los riesgos profesionales. El trabajo efectivo que preste el/la trabajador/a en la empresa deberá estar relacionado con la especialidad u objeto del contrato.

El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el/la empresario/a incumpla, en su totalidad, sus obligaciones en materia de formación teórica.

e) El salario a percibir por el/la trabajador/a contratado/a en formación será el establecido en el apéndice de la tabla salarial de este convenio, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En caso de cese en la empresa, se entregará al/la trabajador/a un certificado referente a la formación teórica y práctica adquirida, en que constará la duración de la misma.

Artículo 33. Contratos eventuales por circunstancias de la producción

1.º La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta doce meses en un período de dieciocho meses.

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

3.º Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del presente Convenio podrán prorrogarse con los límites anteriores y con las condiciones del presente artículo.

4.º 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.

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

Artículo 34. Contrato para obra o servicio determinado

De acuerdo con las competencias atribuidas por el Real decreto legislativo 2/2015, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 15.1.a, las partes firmantes del presente convenio convienen en identificar determinados trabajos o tareas con substantividad propia dentro de las actividades de las empresas del sector, definidas como tales en el artículo 11 del presente texto normativo.

En consecuencia, solo se podrán realizar contratos al amparo del artículo 15.1.a del Estatuto de los Trabajadores, es decir, para obra o servicio determinados, para las siguientes actividades:

a) Trabajos de reparación de las instalaciones.

b) Para la realización de una obra o servicio determinado, con substantividad propia fuera de las instalaciones de la empresa, aún tratándose de la actividad normal de la misma incluyéndose las labores en la propia empresa, inherentes a la preparación de las mismas.

c) Trabajos de rematantes, aserradores e industrias de la madera auxiliares de actividades agrarias, tales como envases y palets para productos hortofrutícolas aun tratándose de las actividades normales de la empresa.

En cuanto al preaviso y cese se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del presente convenio.

A efectos de indemnización, si la duración ha sido igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer una indemnización de quince días de salario por año de servicio; si la duración es superior a cuatro meses, la indemnización será de 20 días de salario por año de servicio. Ambas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

Article 35. Jubilació parcial

Per acord entre empresa i treballador/a aquest/a tindrà dret a la signatura del contracte a temps parcial establert en els articles 12.6 de l'ET i 215 de la LGSS, per jubilació parcial, sempre que manifeste la seua voluntat de cessar definitivament en la prestació del servei, en complir, com a màxim, l'edat límit de jubilació.

En els supòsits establerts anteriorment, quan es produïska el cessament definitiu del treballador rellevat, el contracte de treball del/de la rellevista es transformarà en contracte per temps indefinit, sempre que les circumstàncies productives, econòmiques, tècniques i organitzatives ho permeten. En cas contrari, l'empresa haurà de justificar a la representació dels/de les treballadors/es la concurrència de les esmentades causes.

La regulació complementària al present article és la disposada en l'article 12.7 de l'ET

Qualsevol modificació legal o reglamentària sobre la matèria que pugua afectar el règim establert en el present article, el deixarà sense efecte per a noves jubilacions si els seus efectes són analitzats per la Comissió Negociadora i s'hi adapten.

Article 36. Empreses de treball temporal

Les empreses afectades per aquest conveni, quan contracten els serveis d'empreses de treball temporal, han de garantir que els/les treballadors/es posats/ades a la seua disposició tinguen els mateixos drets laborals i retributius que corresponen als seus treballadors/a les seues treballadores en aplicació del conveni col·lectiu corresponent. Aquesta obligació ha de constar expressament en el contracte de posada a disposició formalitzat entre l'empresa de treball temporal i l'empresa usuària que estiga vinculada pel present conveni.

Article 37. Preavisos i cessaments

El cessament dels/de les treballadors/es per acabament del contracte haurà de comunicar-se per escrit al/la treballador/a amb una antelació mínima de quinze dies naturals. No obstant això, l'empresari podrà substituir aquest preavís per una indemnització equivalent a la quantitat corresponent als dies de preavís omesos, tot això sense perjudici de la notificació escrita de cessament. Quan el/la treballador/al/la comunicara la seua decisió d'extingir el contracte abans de la finalització d'aquest operaria la indemnització compensatòria, establida en idèntics termes.

No és aplicable el que disposa anteriorment quant a termini de preavís i indemnitzacions per als contractes concertats davall la modalitat d'interinitat o substitució, eventuais per circumstàncies de la producció o obra o servei inferiors o iguals a sis mesos, sense perjudici de la notificació escrita del cessament.

Aquells contractes temporals que hagueren superat el que estableix el paràgraf anterior, a excepció dels contractats per interinitat o substitució, hauran de preavisar-se per escrit amb l'antelació següent:

Grups I a V: un mes.

Grups VI i VII: quinze dies naturals.

No obstant això, el/l'empresari/ària podrà substituir aquest preavís per la indemnització equivalent als dies de preavís omesos en semblants termes que allò que s'ha expressat en el paràgraf primer.

Quan el/la treballador/a siga el/la que comunicara la seua decisió d'extingir el contracte abans de la finalització d'aquest operaria la indemnització de rescabament establida en idèntics termes.

Idèntica indemnització de rescabament cal quan el/la treballador/a fix/a de plantilla decidira extingir el seu contracte notificant per escrit la seua baixa voluntària en l'empresa i incomplira els terminis de preavís indicats en el paràgraf quart.

Article 38. Classificació professional

Descripció de les funcions en els grups professionals

1. Criteris generals

1.1. El present capítol sobre classificació professional s'ha establert fonamentalment atenent els criteris que l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors fixa per a l'existència del grup professional, és a dir, aptituds professionals, titulacions i continguts de la prestació, incloent-hi en cada grup diverses funcions i especialitats professionals.

Artículo 35. Jubilación parcial

Por acuerdo entre empresa y trabajador/a este/a tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en los artículos 12.6 del ET y 215 de la LGSS, por jubilación parcial, siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en la prestación del servicio, al cumplir, como máximo, la edad tope de jubilación

En los supuestos establecidos anteriormente, cuando se produzca el cese definitivo del trabajador relevado, el contrato de trabajo del relevista se transformará en contrato por tiempo indefinido, siempre y cuando las circunstancias productivas, económicas, técnicas y organizativas lo permitan. En caso contrario, la empresa deberá justificar a la representación de los/las trabajadores/as la concurrencia de dichas causas.

La regulación complementaria al presente artículo será la dispuesta en el artículo 12.7 del ET.

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

Artículo 36. Empresas de trabajo temporal

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

Artículo 37. Preavisos y ceses

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

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

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

Grupos I a V: un mes.

Grupos VI y VII: quince días naturales.

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

Quando fuere el/la trabajador/a el/la que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idèntics tèrminos.

Idèntica indemnización resarcitoria procederá cuando el/la trabajador/a fijo/a de plantilla decidiera extinguir su contrato notificando por escrito su baja voluntaria en la empresa e incumpliese los plazos de preaviso indicados en el párrafo cuarto.

Artículo 38. Clasificación profesional

Descripción de las funciones en los grupos profesionales

1. Criterios generales

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

Així mateix i atés que es pretén substituir els sistemes de classificació basats en categories professionals, aquests tindran en compte una referència en els grups professionals.

1.2. La classificació es realitzarà en divisions funcionals i grups professionals, per interpretació i aplicació de criteris generals objectius i per a les tasques i funcions bàsiques més representatives que desenvolupen els/les treballadors/es.

1.3. En cas de concurrència en un lloc de treball de tasques bàsiques corresponents a diferents grups professionals, la classificació es farà en funció de les activitats pròpies del grup professional superior. Aquest criteri de classificació no suposarà que s'excluga en els llocs de treball de cada grup professional la realització de tasques complementàries que són bàsiques per a llocs de treball classificats en grups professionals inferiors. L'enquadrament en un determinat grup professional es portarà a efecte per les funcions realment realitzades pel treballador, amb independència de la denominació del lloc o de la titulació del/de la treballador/a.

Si com a conseqüència de l'aplicació del nou sistema de classificació professional, s'haguera d'assignar a un/a treballador/a a un grup professional inferior al nivell o categoria que tenia reconeguda, se li respectaria la permanència en el grup amb correspondència en el nivell o categoria anterior que tenia i això amb el caràcter de condició personal més beneficiosa.

Tots els/les treballadors/es afectats/ades per aquest acord seran adscrits/ates a una determinada divisió funcional i a un grup professional. Ambdues circumstàncies definiran la seua posició en l'esquema organitzatiu de cada empresa.

Les categories vigents en el moment de la firma d'aquest acord que a títol orientatiu es mencionen en cada un dels grups professionals, es classifiquen en tres divisions funcionals definides en els termes següents:

Tècnics

És el personal amb alt grau de qualificació, experiència i aptituds equivalents a les que es poden adquirir amb titulacions superiors i mitjanes realitzant tasques d'elevada qualificació i complexitat.

Empleats

És el personal que amb els seus coneixements i/o experiència realitza tasques administratives, comercials, organitzatives, informàtica, de laboratori i en general, les especificacions de llocs de treball d'oficina, que permeten informar de la gestió de l'activitat econòmica comptable, coordinar tasques productives, constructives o realitzar tasques auxiliars que comporten atenció a les persones.

Operaris

És el personal que pels seus coneixements i/o experiència executa operacions relacionades amb la producció o construcció, bé directament actuant en el procés productiu o en tasques de manteniment, transport i o després d'operacions auxiliars, podent realitzar al mateix temps funcions de supervisió o coordinació.

1.4. Els factors que influeixen en la classificació professional dels/de les treballadors/es incloses en l'àmbit d'aquest acord i que per tant indiquen la pertinença de cada un d'ells a un determinat grup professional, tot això segons els criteris determinats per l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors són els que defineixen en aquest apartat. Així mateix, caldrà tindre en compte en el moment de qualificar el lloc de treball, les dimensions de la unitat productiva on es desenvolupa la funció ja que pot influir en la valoració de tots o alguns dels factors.

I. Coneixements

Factor per a l'elaboració del qual es té en compte, a més de la formació bàsica necessària per a poder complir correctament la comesa, el grau de coneixement i experiència adquirits, així com la dificultat en l'adquisició dels esmentats coneixements o experiències.

Aquest factor pot dividir-se en dues subfactors:

A) Formació. Aquest subfactor considera el nivell inicial mínim de coneixements teòrics que ha de posseir una persona de capacitat mitjana per a arribar a exercir satisfactòriament les funcions del lloc de treball després d'un període de formació pràctica. Aquest factor també haurà

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

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

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

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

Todos los/las trabajadores/as afectados/as por este acuerdo serán adscritos/as a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

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

Técnicos

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

Empleados

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

Operarios

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

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

I. Conocimientos

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

Este factor puede dividirse en dos subfactores:

A) Formación. Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este

de considerar les exigències de coneixements especialitzats, idiomes, informàtica, etc.

B) Experiència. Aquest subfactor determina el període de temps requerit perquè una persona de capacitat mitjana, i posseint la formació especificada anteriorment, adquireixi l'habilitat i pràctica necessàries per a exercir el lloc, obtenint un rendiment suficient en quantitat i qualitat.

II. Iniciativa/autonomia

Factor en què es té en compte la major o menor dependència a directrius o normes i la major o menor subordinació en l'exercici de la funció que es duga a terme. Aquest factor comprén tant la necessitat de detectar problemes com la d'improvisar solucions a aquests.

Ha de tindre's en compte:

a) Marc de referència. Valoració de les limitacions que puguin existir en el lloc respecte a: accés a persones amb superior responsabilitat en l'organigrama de la companyia, l'existència de normes escrites o manuals de procediment.

b) Elaboració de la decisió. Es considera com a tal l'obligació dimanant del lloc de determinar les solucions possibles i triar aquella que es considera més apropiada.

III. Complexitat

Factor la valoració del qual està en funció del major o menor nombre, així com del major o menor grau d'integració dels restants factors enumerats en la tasca o lloc encomanat.

a) Dificultat en el treball. Aquest subfactor considera la complexitat de la tasca a desenvolupar i la freqüència de les possibles incidències.

b) Habilitats especials. Aquest subfactor determina les habilitats que es requereixen per a determinats treballs, com poden ser esforç físic, destresa manual, bona visió, etc., i la seua freqüència durant la jornada laboral.

c) Ambient de treball. Aquest subfactor aprecia les circumstàncies davall les quals ha d'efectuar-se el treball, i el grau en què aquestes condicions fan el treball desagradable.

No s'inclouran en aquest subfactor les circumstàncies relatives a la modalitat de treball (nocturn, a torns, etc.).

IV. Responsabilitat

Factor en l'elaboració del qual es té en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció i el grau d'influència sobre els resultats i importància de les conseqüències de la gestió.

Aquest factor comprén els subfactors:

a) Responsabilitat sobre gestió i resultats. Aquest subfactor considera la responsabilitat assumida per l'ocupant del lloc sobre els errors que pogueren ocórrer. Es valoren no solament les conseqüències directes, sinó també la seua possible repercussió en la marxa de l'empresa. En aquest sentit, convé no prendre valors extrems, sinó una mitjana lògica i normal. Per a valorar correctament és necessari tindre en compte el grau en què el treball és supervisat o comprovat posteriorment.

b) Capacitat d'interrelació. Aquest subfactor aprecia la responsabilitat assumida per l'ocupant del lloc sobre contactes oficials amb altres persones, de dins i de fora de l'empresa. Es considera la personalitat i habilitat necessàries per a aconseguir els resultats desitjats, i la forma i freqüència dels contactes.

V. Comandament

Es el conjunt de tasques de planificació, organització, control i direcció de les activitats d'altres, assignades per la direcció de l'empresa, que requereixen els coneixements necessaris per a comprendre, motivar i desenvolupar a les persones que depenen jeràrquicament del lloc.

Per a la seua valoració haurà de tindre's en compte:

a) Capacitat d'ordenació de tasques.

b) Naturalesa del col·lectiu.

c) Nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament.

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

GRUP PROFESSIONAL 0

Criteris generals:

Els/les treballadors/es pertanyents a aquest grup planifiquen, organitzen, dirigeixen i coordinen les distintes activitats pròpies del desen-

factor, també deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

B) Experiencia. Este subfactor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa/autonomía

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

Debe tenerse en cuenta:

a) Marco de referencia. Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: Acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.

b) Elaboración de la decisión. Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

III. Complejidad

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

a) Dificultad en el trabajo. Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) Habilidades especiales. Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral.

c) Ambiente de trabajo. Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

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

IV. Responsabilidad

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

Este factor comprende los subfactores:

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

b) Capacidad de interrelación. Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

V. Mando

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

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

a) Capacidad de ordenación de tareas.

b) Naturaleza del colectivo.

c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

GRUPO PROFESIONAL 0

Criterios generales:

Los/las trabajadores/as pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las distintas actividades propias del desa-

volupament de l'empresa. Les seues funcions comprenen l'elaboració de la política d'organització, els plantejaments generals de la utilització eficaç dels recursos humans i dels aspectes materials, l'orientació i el control de les activitats de l'organització d'acord amb el programa establert o a la política adoptada; l'establiment i el manteniment d'estructures productives i de suport i el desenvolupament de la política industrial, financera o comercial.

Prenen decisions o participen en la seua elaboració. Exerceixen alts càrrecs de direcció o execució d'aquests nivells en els departaments, divisions, grups, fàbriques, plantes, etc. en què s'estructura l'empresa i que responen sempre a la particular ordenació de cada una d'elles.

GRUP PROFESSIONAL 1

Criteris generals:

Els/les treballadors/es pertanyents a aquest grup, tenen la responsabilitat directa en la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa o realitzen tasques tècniques de la més alta complexitat i qualificació. Prenen decisions o participen en la seua elaboració així com en la definició d'objectius concrets.

Exerceixen les seues funcions amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Formació:

Titulació universitària de grau superior o coneixements equivalents equiparats per l'empresa i/o amb experiència consolidada en l'exercici del seu sector professional.

Comprén a títol orientatiu les categories que figuren en l'annex d'aquest document.

Tasques

Exemples: En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que per analogia són assimilables a les següents:

1. Supervisió i direcció tècnica d'un procés o secció de fabricació de la totalitat d'aquests o d'un grup de serveis o de la totalitat d'aquests.

2. Coordinació, supervisió, ordenació i/o direcció de treballs heterogenis o del conjunt d'activitats dins d'una àrea d'activitat, servei o departament.

3. Responsabilitat i direcció de l'explotació d'un ordinador o de xarxes localitzades de serveis informàtics sobre el conjunt de serveis de processos de dades en unitats de dimensions mitjanes.

4. Tasques de direcció tècnica d'alta complexitat i heterogeneïtat amb elevat nivell d'autonomia i iniciativa dins del seu camp en funcions d'investigació, control de qualitat, definició de processos constructius, administració, assessoria jurídica laboral i fiscal, etc.

5. Tasques de gestió comercial amb àmplia responsabilitat sobre un sector geogràfic delimitat.

6. Tasques tècniques de molt alta complexitat i polivalència amb el màxim nivell d'autonomia i iniciativa dins del seu camp, que poden implicar assessorament en les decisions fonamentals de l'empresa.

7. Funcions consistents a planificar, ordenar i supervisar una àrea, servei o departament amb responsabilitats sobre resultats i execució d'aquestes.

8. Tasques d'anàlisi de sistemes informàtics consistents a definir, desenvolupar i implantar els sistemes mecanitzats tant físicament (maquinari) com a escala logística (programari).

GRUP PROFESSIONAL 2

Criteris generals:

Són treballadors/es que amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat realitzen tasques tècniques complexes, amb objectius globals definits o que tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana. També aquells responsables directes de la integració, coordinació i supervisió de funcions realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa àrea funcional.

Formació:

Titulació universitària de grau mitjà o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, completats amb una experiència dilatada en el seu sector professional. Eventualment poden tindre estudis universitaris de grau superior i assimilar-se als llocs definits en aquest grup de «titulats superiors d'entrada».

rollo de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y el mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

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

GRUPO PROFESIONAL 1

Criterios generales:

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

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

Formación:

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

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

Tareas

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

1º Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación de la totalidad de los mismos o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

2º Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento.

3º Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes localizadas de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

4º Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos constructivos, administración, asesoría jurídico laboral y fiscal, etc.

5º Tareas de gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

6º Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

7º Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento con responsabilidades sobre resultados y ejecución de las mismas.

8º Tareas de análisis de sistemas informáticos consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel logístico (Software).

GRUPO PROFESIONAL 2

Criterios generales:

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

Formación:

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

Comprén a títol orientatiu les categories que figuren en l'annex d'aquest document.

Tasques

Exemple: En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que per analogia són assimilables a les següents:

1. Funcions que suposen la responsabilitat d'ordenar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies de producció, comercialització, manteniment, administració, serveis, etc., o de qualsevol agrupació d'elles, quan les dimensions de l'empresa aconsellen les agrupacions.

2. Tasques d'alt contingut tècnic consistents a prestar suport amb autonomia mitjana i baixa directrius i normes que no delimiten totalment la forma de procedir en funcions d'investigació, control de qualitat, vigilància i control de processos industrials, etc.

3. Activitats i tasques pròpies d'ATS, realitzant cures, portant el control de baixes d'IT i accidents, estudis audiometrics, vacunacions, estudis estadístics d'accidents, etc.

4. Activitats de Graduat Social consistents en funcions d'organització, control, assessorament o comandament amb vista a l'admissió, classificació, instrucció, economat, menjadors, previsió de personal, etc.

GRUP PROFESSIONAL 3

Criteris generals:

Són aquells/es treballadors/es que amb responsabilitat o sense de comandament, realitzen tasques amb un contingut mitjà d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitjana amb autonomia dins del procés. Realitzen funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors en un estadi organitzatiu menor.

Formació:

Titulació de grau mitjà, Tècnic especialista de segon grau i/o amb experiència dilatada en el lloc de treball.

Comprén a títol orientatiu les categories que figuren en l'annex d'aquest document.

Tasques

Exemple: En aquest grup professional s'inclouen a títol orientatiu totes aquelles activitats que per analogia són assimilables a les següents:

1. Tasques tècniques que consisteixen en l'exercici del comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris d'ofici o de processos productius en instal·lacions principals.

2. Tasques tècniques de codificació de programes d'ordinador en el llenguatge apropiats, verificant la seua correcta execució i documentant-los adequadament.

3. Tasques tècniques que consisteixen en l'ordenació de tasques i de lloc de treball d'una unitat completa de producció.

4. Activitats que impliquen la responsabilitat d'un torn o d'una unitat de producció que puguin ser secundades per un/a o més treballadors/es del grup professional inferior.

5. Tasques tècniques d'inspecció, supervisió o gestió de la xarxa de vendes.

6. Tasques tècniques de direcció i supervisió en l'àrea de comptabilitat, consistent a complir els elements subministrats pels/per les ajudants, confeccionar estats, balanços, costos, provisions de tesoreria, i altres treballs anàlegs basant-se en el pla comptable de l'empresa.

7. Tasques tècniques consistents a contribuir al desenvolupament d'un projecte que redacta un/a tècnic (enginyer/a, aparellador/a, etc) aplicant la normalització, fent el càlcul de detall, confeccionat plans a partir de dades facilitats per un comandament superior.

8. Tasques tècniques administratives d'organització o de laboratori d'execució pràctica que suposen la supervisió segons normes rebudes d'un comandament superior.

9. Tasques tècniques administratives o d'organització de gestió de compra d'aprovisionament de béns convencionals de xicoteta complexitat o de provisió de béns complexos.

10. Tasques tècniques de direcció d'R+D+I de projectes complets segons instruccions facilitades per un comandament superior.

11. Tasques tècniques, administratives o d'organització que consisteixen en el manteniment preventiu o correctiu de sistemes robotitzats

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

Tareas

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

1º Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios etc., o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.

2º Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

3º Actividades y tareas propias de A.T.S., realizando curas, llevando el control de bajas de IT y accidentes, estudios audiometritos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

4º Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, instrucción, economat, comedores, previsión de personal, etc.

GRUPO PROFESIONAL 3

Criterios generales:

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

Formación:

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

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

Tareas

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

1º Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales.

2º Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiados, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

3º Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puesto de trabajo de una unidad completa de producción.

4º Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios/as trabajadores/as del grupo profesional inferior.

5º Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

6º Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistente en reunir los elementos suministrados por los/las ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería, y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

7º Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un/a técnico (ingeniero/a, aparellador/a, etc) aplicando la normalización, realizándole cálculo de detalle, confeccionado planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

8º Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

9º Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de provisionamiento de bienes complejos.

10º Tareas técnicas de dirección de I+D+i de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

11º Tareas técnicas, administrativas o de organización que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados

que impliquen amplis coneixements integrats d'electrònica, hidràulica i lògica pneumàtica, que comporten la responsabilitat de ràpida intervenció dins del procés productiu.

12. Tasques tècniques de qualsevol classe de projectes, reproduccions o detalls sota la direcció d'un comandament superior, que ordenen, vigilen i dirigeixen l'execució pràctica d'aquestes, i poden dirigir muntatges, alçar plans topogràfics, etc.

13. Tasques tècniques de gestió comercial amb responsabilitat sobre un sector geogràfic delimitat i/o una gamma específica de productes.

GRUP PROFESSIONAL 4

Criteris generals:

Aquells/es treballadors/es que realitzen treballs d'execució autònoma que exigisquen habitualment iniciativa i raonament per part dels/de les treballadors/es encarregats/ades de la seua execució, que comporten, sota supervisió, la responsabilitat d'aquests.

Formació:

Batxillerat, BUP o equivalent o tècnics especialista (mòduls nivell 3) complementada amb formació en el lloc de treball o coneixements adquirits en l'exercici de la professió o, a falta d'això, coneixements adquirits en l'exercici de la professió.

Comprén a títol orientatiu les categories que figuren en l'annex d'aquest document.

Tasques

Exemple: En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciat totes aquelles activitats que per analogia són assimilables a les següents:

1. Redacció de correspondència comercial, càlcul de preus a la vista d'ofertes rebudes, recepció tramitació de comandes i propostes de contestació

2. Tasques que consisteixen a establir, basant-se en documents comptables, una part de la comptabilitat.

3. Tasques d'anàlisi i determinacions de laboratori realitzades sota supervisió sense que siga necessari sempre indicar normes i especificacions, això implica preparació dels elements necessaris, obtenció de mostres i extensió de certificats i butlletins d'anàlisi.

4. Tasques de delineació de projectes senzills, alçament de plans de conjunt i detall, partint d'informació rebuda i realitzant els tants necessaris al mateix temps que proporcionen les solucions requerides.

5. Tasques d'R+D+I de projectes complets segons instruccions.

6. Tasques que suposen la supervisió segons normes generals rebudes d'un comandament immediat superior de l'execució pràctica de les tasques en el taller, laboratori i oficina.

7. Tasques de gestió de compra i aprovisionament de béns convencionals de xicoteta complexitat o d'aprovisionament de béns complexos sense autoritat sobre aquests.

8. Tasques que consisteixen en el manteniment preventiu i correctiu de sistemes robotitzats que impliquen suficients coneixements integrats d'electrònica, hidràulica, lògica pneumàtica, comportant la responsabilitat corresponent dins del procés productiu.

9. Tasques de codificació de programes d'ordinador i instal·lació de paquets informàtics baix instruccions directes de l'analista de l'explotació de l'aplicació de la informàtica.

10. Tasques de venda i comercialització de productes de complexitat i valor unitari.

11. Tasques de traducció, corresponsàlia, taquimecanografia i atenció de comunicacions personals amb suficient domini d'un idioma estranger i alta confidencialitat.

12. Tasques de regulació automàtica triant el programa adequat, introduint les variants que cal en instal·lacions de producció, centralitzats o no, portant el control a través dels mitjans adequats (terminals, microordinadors, etc.)

13. Exercir comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris que realitzen les labors auxiliars en les línies principals de producció abastiment i preparant matèries, equips, ferramentes, evacuacions, etc., realitzant el control de les màquines i vehicles que s'utilitzen.

14. Exercir comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris que recepcionen la producció, la classifiquen, emmagatzemen i expedeixen, portant el control dels materials, així com de la utilització de les màquines-vehicles de què es disposa.

que impliquen amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

12º Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.

13º Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

GRUPO PROFESIONAL 4

Criterios generales:

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

Formación:

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

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

Tareas

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

1º Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación

2º Tareas que consisten en establecer en base a documentos contables una parte de contabilidad.

3º Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

4º Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tantos necesarios a la vez que proporcionan las soluciones requeridas.

5º Tareas de I+D+i de proyectos completos según instrucciones.

6º Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio y oficina.

7º Tareas de gestión de compra y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

8º Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica, lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.

9º Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de la aplicación de la informática.

10º Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

11º Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

12º Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizados o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc...)

13º Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares en las líneas principales de producción abastecimiento y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

14º Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que recepcionan la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.

15. Exercir comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris dins d'una fase intermèdia o zona geogràficament delimitada en una línia del procés de producció o muntatge, coordinant i controlant les operacions inherents al procés productiu de la fase corresponent, realitzant el control de la instal·lació i materials que s'utilitzen.

16. Realitzar inspeccions de qualsevol classe de peces, màquines, estructures, materials i reposats, tant durant el procés com després d'acabades en la mateixa empresa, basant-se en plans, toleràncies, composicions, aspectes, normes i utilització amb alt grau de decisió en l'acceptació, realitzant informes on s'exposen els resultats igualment de les rebudes de l'exterior.

17. Tasques vinculades a treballs específics i/o fàbriques relatius a la realització de treballs especials, així com els que exerceixen comandament directe en equips de treball concrets.

GRUP PROFESSIONAL 5

Criteris generals:

Tasques que s'executen sota la dependència de comandament o de professionals de més alta qualificació dins de l'esquema de cada empresa, normalment amb supervisió, però amb coneixements professionals, amb un període d'adaptació.

Formació:

Coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió o escolars sense titulació o de tècnics auxiliars (mòduls nivell 2) amb la formació específica en el lloc de treball o coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió.

Comprén a títol orientatiu les categories que figuren en l'annex d'aquest document.

Tasques

Exemples. En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que per analogia són equiparables a les següents:

1. Tasques administratives desenvolupades amb utilització d'aplicacions informàtiques.

2. Tasques elementals de càlcul de salaris, valoració de costos, funcions de cobrament i pagament, etc., depenent i executant directament les ordres d'un comandament superior.

3. Tasques d'oficis industrials amb capacitat suficient per a resoldre tots els requisits del seu ofici o responsabilitat.

4. Tasques de control i regulació dels processos de producció que generen transformació del producte.

5. Tasques de venda i comercialització de productes de reduït valor unitari i/o tan poca complexitat que no requereixen una especialització tècnica diferent de la mateixa demostració, comunicació de preus i condicions de crèdit i entrega, tramitació de comandes, etc.

6. Tasques de preparació d'operacions en màquines convencionals que comporten l'autocontrol del producte elaborat.

7. Tasques d'arxiu, registre, càlcul, facturació o semblants que requereixen algun grau d'iniciativa.

8. Tasques de despatx de comandes, revisió de mercaderies i distribució amb registre en llibres o mecàniques a l'efecte de moviment diari.

9. Tasques de lectura, anotació i control amb instruccions detallades dels processos industrials o el subministrament de serveis generals de fabricació.

10. Tasques de mecanografia amb bona presentació de treball, ortografia correcta i velocitat adequada, que puguin portar implícita la redacció de correspondència segons format i instruccions específiques, podent utilitzar paquets informàtics com a processadors de text o semblants.

11. Tasques elementals de delineació de dibuix, calcs o litografies que altres han preparat, així com càlculs senzills.

12. Controlar la qualitat de la producció o el muntatge, realitzant inspeccions i reclassificacions visuals o amb els corresponents aparells decidint sobre el rebuig basant-se en normes fixades, reflectint en parts o a través de plantilles els resultats de la inspecció.

13. Presa de dades de processos de producció, referents a temperatures, humitats, duració de cicles, percentatges de matèries primeres, desgast d'útils, defectes, anormalitats, etc. reflectit en parts o a través de plantilles totes les dades segons codi a aquest efecte.

14. Realitzar agrupacions de dades, resums, estadístiques, quadros, seguiment, histogrames, certificacions, etc. amb dades subministrats per

15º Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

16º Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspectos, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

17º Tareas vinculadas a trabajos específicos y/o fábricas relativos a la realización de trabajos especiales, así como los que ejercen mando directo en equipos de trabajo concretos.

GRUPO PROFESIONAL 5

Criterios generales:

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

Formación:

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

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

Tareas

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

1º Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

2º Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc, dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

3º Tareas de oficios industriales con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

4º Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.

5º Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

6º Tareas de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.

7º Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieren algún grado de iniciativa.

8º Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas al efecto de movimiento diario.

9º Tareas de lectura, anotación y control bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.

10º Tareas de mecanografía con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de texto o similares.

11º Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.

12º Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantillas los resultados de la inspección.

13º Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc. reflejado en partes o a través de plantillas todos los datos según código al efecto.

14º Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc. con datos suminis-

altres que els prengueren directament basant-se en normes generalment precises.

15. Conducció de vehicles o maquinària pesant per al transport, arrossegament o suspensió en el buit, etc. Aquells que manejen elements automotrius per als quals siga necessari el permís de conduir de categoria especial o autorització administrativa especial, per al desenvolupament de la tasca de conducció.

16. Exercir comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris en treball de càrrega i descàrrega, neteja, condicionament, etc., generalment de tipus manual o amb màquines, incloent-hi processos productius.

GRUP PROFESSIONAL 6

Criteris generals

Tasques que s'executen amb un alt grau de dependència, clarament establides, amb instruccions específiques. Poden requerir preferentment esforç físic, amb escassa formació o coneixements molt elementals i que ocasionalment poden necessitar un xicotet període d'adaptació.

Formació

La dels nivells bàsics obligatoris i en algun cas d'iniciació per a tasques d'oficina. Ensenyança Secundària Obligatoria (ESO) o tècnic auxiliar (mòdul nivell 2) així com coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió.

Comprén a títol orientatiu les categories que figuren en l'annex d'aquest document.

Tasques

Exemples: en aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que per analogia són equivalents a les següents:

1. Activitats senzilles, que exigisquen regulació i posada a punt o maneig de quadros, indicadors i panells no automàtics.
2. Tasques d'oficis industrials, de treballadors/es que s'inicien en la pràctica d'aquests.
3. Tasques elementals de laboratori.
4. Tasques de control d'accessos a edificis i locals, sense requisits especials ni armes.
5. Tasques de recepció que no exigisquen qualificació especial o coneixements d'idiomes, telefonista i/o recepcionista.
6. Treballs de reprografia en general. Reproducció i calcat de plànols.
7. Treballs senzills i rutinaris de mecanografia, arxiu, càlcul, facturació o semblants d'administració.
8. Realització d'anàlisis senzills i rutinaris de fàcil comprovació, funcions de presa i preparació de mostres per a anàlisi.
9. Tasques de verificació consistents en la comprovació visual i/o per mitjà de patrons de mesurament directe ja establits de la qualitat dels components i elements simples en processos de muntatge i acabat de conjunts i subconjunts limitant-se a indicar la seua adequació o inadequació als esmentats patrons.
10. Treballs de vigilància i regulació de màquines estàtiques en desplaçaments de materials (cintes transportadores i semblants).
11. Realitzar treballs en màquines i ferramentes preparades per un altre basant-se en instruccions simples i/o croquis senzills.
12. Tasques d'ajust de sèries de productes, muntatge elemental de sèries de conjunts elementals, verificat d'acoblament de productes.
13. Tasques de transport i de maneig de palets realitzades amb elements mecànics.
14. Tasques d'operació d'equips, tèlex o facsímil.
15. Tasques de gravació de dades en sistemes informàtics.
16. Conducció de vehicles de manipulació o transport de materials que no precisen per al desenvolupament de la funció permís de conduir de categoria especial o autorització administrativa especial.

GRUP PROFESSIONAL 7

Criteris generals

Estaran inclosos/es aquells/es treballadors/es que realitzen tasques que s'efectuen segons instruccions concretes, clarament establides amb un alt grau de dependència, que requereixen preferentment esforç físic i/o atenció i que no necessiten formació específica ni període d'adaptació.

Formació:

trados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.

15º Conducción de vehículos o maquinaria pesada para el transporte, arrastre o suspensión en el vacío, etc. Aquellos que manejen elementos automotrices para los que sea necesario carné de conducir de categoría especial o autorización administrativa especial, para el desarrollo de la tarea de conducción.

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

GRUPO PROFESIONAL 6

Criterios generales

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

Formación

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

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

Tareas

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

- 1º Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
- 2º Tareas de oficios industriales, de trabajadores/as que se inician en la práctica de los mismos.
- 3º Tareas elementales de laboratorio.
- 4º Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
- 5º Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimientos de idiomas, telefonista y/o recepcionista.
- 6º Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
- 7º Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
- 8º Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
- 9º Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
- 10º Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
- 11º Realizar trabajos en máquinas y herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
- 12º Tareas de ajuste de series de productos, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de ensamblaje de productos.
- 13º Tareas de transporte y palatización realizadas con elementos mecánicos.
- 14º Tareas de operación de equipos, telex o facsímil.
- 15º Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.
- 16º Conducción de vehículos de manipulación o transporte de materiales que no precisen para el desarrollo de la función carné de conducir de categoría especial o autorización administrativa especial.

GRUPO PROFESIONAL 7

Criterios generales

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

Formación:

Ensenyança Secundària Obligatòria (ESO) o Certificat d'Escolaritat o equivalent.

Comprén a títol orientatiu les categories que figuren en l'annex d'aquest document.

Tasques

Exemples: En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que per analogia són equiparables a les següents:

1. Tasques manuals.
2. Tasques de càrrega i descàrrega, manuals o amb ajuda d'elements mecànics simples.
3. Tasques de subministrament de materials en el procés productiu.
4. Tasques que consisteixen a efectuar encàrrecs, encàrrecs, transport manual, portar o arregar correspondència.
5. Operacions elementals amb màquines senzilles, entenent per tals a aquelles que no requereixen ensinistrament i coneixements específics, sempre que no siguin de tracció mecànica.
6. Tasques de tipus manual que comporten l'aprofitament i evacuació de matèries primeres elaborades o semielaborades així com l'utilatge necessari en qualsevol procés productiu.
7. Tasques de recepció, ordenació, distribució de mercaderies i gèneres sense risc en el moviment d'aquests.
8. Tasques d'ajuda en màquines-vehicles.

Article 39. Consultes sobre la classificació professional i mecanismes d'interpretació

Per a la resolució de les discrepàncies sobre la interpretació d'allò que s'ha contingut en el present capítol estarà facultada la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu.

El procediment per a plantejar les qüestions davant de la Comissió Paritària de Classificació Professional és el següent:

1r. Constatada la discrepància, qualsevol de les parts presentaran la consulta a la Comissió Paritària.

Als efectes de notificació i convocatòria, es fixa el domicili de la Comissió Paritària.

2n. La Comissió podrà demanar, per via d'ampliació, quanta informació o documentació estime pertinent per a una millor o més completa informació de l'assumpte, a l'efecte de la qual concedirà un termini al proponent que no podrà excedir els cinc dies hàbils.

3r. La Comissió Paritària, una vegada rebut l'escrit-proposta o, si és el cas, completada la informació pertinent, disposarà d'un termini no superior a trenta dies hàbils per a resoldre la qüestió suscitada, o si això no fora possible, emetre l'oportú dictamen.

Transcorregut aquest termini sense haver-se produït resolució ni dictamen, quedarà oberta la via administrativa o jurisdiccional competent.

En concret, es pacta expressament el sotmetiment als procediments de mediació i arbitratge establits en el TAL.

CAPÍTOL VII *Mobilitat funcional i geogràfica*

Article 40. Mobilitat funcional i treballs de distint grup professional

Durant la vigència del present conveni col·lectiu i respecte d'ambdós matèries, resultarà d'aplicació el que disposa l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 41. Desplaçaments

S'entén per desplaçament la destinació temporal del/la treballador/a a un lloc diferent del seu centre de treball habitual. Per un període de temps inferior a dotze mesos dins d'un període de tres anys.

Les empreses que desitgen realitzar desplaçaments que obliguen el/la treballador/a a pernoctar fora del seu domicili, hauran de preavisar, per escrit, als/a les treballadors/es afectats/ades amb els següents terminis.

1. De tres a quinze dies, tres dies laborables.
2. De setze a trenta dies, quatre dies laborables.
3. De trenta-un a noranta dies, set dies laborables.
4. Més de noranta dies, deu dies laborables.

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

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

Tareas

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

- 1º Tareas manuales.
- 2º Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
- 3º Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
- 4º Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
- 5º Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos, siempre que no sean de tracción mecánica.
- 6º Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semi-elaboradas así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
- 7º Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros sin riesgo en el movimiento de los mismos.
- 8º Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

Artículo 39. Consultas sobre la clasificación profesional y mecanismos de interpretación

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

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

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

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

2º La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

3º La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a treinta días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

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

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

CAPÍTULO VII *Movilidad funcional y geográfica*

Artículo 40. Movilidad funcional y trabajos de distinto grupo profesional

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

Artículo 41. Desplazamientos

Se entiende por desplazamiento el destino temporal del/la trabajador/a a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual. Por un período de tiempo inferior a doce meses dentro de un período de tres años.

Las empresas que deseen realizar desplazamientos que obliguen al/la trabajador/a a pernoctar fuera de su domicilio, deberán preavisar, por escrito, a los/las trabajadores/as afectados/as con los siguientes plazos.

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

El/la treballador/a desplaçat/a tindrà dret a un permís de quatre dies laborables en el seu domicili d'origen per cada tres mesos de desplaçament ininterromput sense computar com a tals els de viatges, les despeses dels quals aniran a càrrec de l'empresari.

El/la treballador/a desplaçat/a tindrà dret a percebre, com a concepte de compensació econòmica, dietes, així com les despeses que s'originen, amb la justificació prèvia.

Article 42. Trasllat individual

1r. Es considerarà com a trasllat l'adscripció definitiva d'un/a treballador/a a un centre de treball de l'empresa diferent d'aquell en què venia prestant els seus serveis.

En tot cas tindrà la consideració de trasllat quan un/a treballador/a romanga en aquesta situació per un temps superior als dotze mesos en un termini de tres anys.

El/la treballador/a podrà ser traslladat/a a un centre de treball diferent de la mateixa empresa que exigisca canvi de residència, quan hi haja raons econòmiques, tècniques, organitzatives o productives que ho justifiquen, en els termes disposats en l'article 40 de l'ET.

En el cas que existisquen aquestes raons, l'empresa, amb caràcter previ al trasllat i amb un termini de temps que no podrà ser inferior a trenta dies de la data d'efectivitat d'aquest, notificarà per escrit al/la treballador/a afectat/ada i als seus representants legals una tal circumstància. En l'escrit l'empresa exposarà la causa de la decisió empresarial així com la resta del contingut de les condicions del trasllat.

En el cas de trasllats col·lectius, l'empresa obrirà un període de consultes amb els/les representants dels/de les treballadors/es de duració no inferior a quinze dies hàbils.

Aquest període de consultes haurà de versar sobre les causes motivadores de la decisió empresarial i la possibilitat de reduir els seus efectes, així com les mesures necessàries per a atenuar les seues conseqüències per als/a les treballadors/es afectats/ades.

2n. S'estableix una indemnització per despeses de trasllat, sempre que existisca canvi de residència, equivalent al 75 % de la remuneració anual salarial, «i els plusos extrasalarials de caràcter periòdic» del/de la treballador/a.

D'aquest 75 % d'indemnització és abonat un 35 % al produir-se el trasllat, i en altres tres pagaments, 20 %, 10 % i 10 % als dotze, vint-i-quatre i trenta-sis mesos, respectivament, a comptar de la data del trasllat. Les mudances aniran a càrrec de l'empresa.

Article 43. Trasllats de centre de treball

En els supòsits de trasllat total o parcial de la plantilla, o instal·lacions, a un municipi diferent del que els/les treballadors/es anaven prestant els seus serveis, que no supose canvi de residència, l'empresa haurà de negociar amb la representació legal dels/de les treballadors/es les compensacions econòmiques corresponents.

No obstant això, si el trasllat fora superior a una distància de 25 km entre el nou i l'anterior centre de treball, i en cas de no produir-se l'acord sobre els sistemes de compensació indicat en el paràgraf anterior, l'empresa haurà d'abonar als/a les treballadors/es afectats la quantitat de 0,23 € per km de distància existent entre ambdós centres. La mencionada quantitat s'abonarà exclusivament els dies d'assistència al treball.

CAPÍTOL VIII *Jornada laboral*

Article 44. Jornada

Durant la vigència del present conveni, la jornada anual de treball efectiu és de 1.752 hores.

Article 45. Distribució de la jornada

1. Les empreses podran distribuir la jornada establida en l'article anterior al llarg de l'any per mitjà de criteris de fixació uniforme o irregular. Afecta la uniformitat o irregularitat bé a tota la plantilla o de forma diversa per seccions o departaments, per períodes estacionals de l'any en funció de les previsions de les distintes càrregues de treball i desplaçaments de la demanda.

La distribució de la jornada realitzada en els termes precedents haurà de fixar-se i publicar-se abans del 31 de gener de cada exercici.

El/la trabajador/a desplazado/a tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento ininterumpido sin computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

El/la trabajador/a desplazado/a tendrá derecho a percibir, como concepto de compensación económica, dietas, así como los gastos que se originen, previa justificación.

Artículo 42. Traslado individual

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

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

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

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

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

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los/las trabajadores/as afectados/as.

2.º Se establece una indemnización por gastos de traslado, siempre que exista cambio de residencia, equivalente al 75 % de la remuneración anual salarial, «y los plusos extrasalariales de carácter periódico» del/la trabajador/a.

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

Artículo 43. Traslados de centro de trabajo

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

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

CAPÍTULO VIII *Jornada laboral*

Artículo 44. Jornada

Durante la vigencia del presente convenio, la jornada anual de trabajo efectivo será de 1752 horas.

Artículo 45. Distribución de la jornada

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

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio; no

ci; no obstant això, podrà modificar-se per una sola vegada l'esmentat calendari fins al 30 d'abril. Una vegada establert el nou calendari, les modificacions al mateix hauran de ser portades a efecte d'acord amb el que estableix els articles 34 i 41 de l'Estatut dels Treballadors, sense perjudici del que estableix el número 4 del present article.

2. Quan l'empresa practique una distribució irregular de la jornada, s'haurà de cenyir als límits mínims i màxims de distribució següent: en còmput diari no podrà excedir-se d'un mínim i màxim de set a nou hores; en còmput setmanals aquests límits no podran excedir-se de trenta-cinc a quaranta-cinc hores.

3. Els límits mínims i màxims fixats en el paràgraf anterior amb caràcter general podran ser modificats en l'àmbit de l'empresa, i amb l'acord previ amb la representació legal dels/de les treballadors/es, fins a les referències següents: en còmput diari de sis a deu hores o en còmput setmanal de trenta a cinquanta hores.

L'empresa podrà distribuir irregularment 175 hores anuals, cosa que pot afectar la jornada màxima setmanal o mensual però no la màxima anual. Igualment podrà afectar els horaris diaris, preavisant amb 5 dies d'antelació al personal afectat i la representació legal dels/de les treballadors/es.

Així mateix, l'empresa disposarà d'una bossa de 5 dies o 40 hores a l'any que podrà alterar la distribució establida en el calendari anual. Amb caràcter previ a la seua aplicació, l'empresa deurà preavisar amb 5 dies d'antelació al personal afectat i la representació legal dels/de les treballadors/es.

4. La distribució irregular de la jornada no afectarà la retribució i cotitzacions del personal.

5. Si com a conseqüència de la irregular distribució de la jornada, al venciment del seu contracte de treball la persona haguera realitzat un excés d'hores, en relació a què correspondrien a una distribució regular, l'excés s'abonaria en la seua liquidació segons el valor de l'hora extraordinària.

Article 46. Període vacacional

Les vacances tindran una duració de 30 dies naturals que s'ampliïen a tants dies com festius no diumenges coincidisquen amb el període del seu gaudi, ja siguen d'àmbit nacional o local.

Les empreses i els/les representants dels/de les treballadors/es han d'acordar el període o períodes del seu gaudi, que hauran de ser coneguts pels/per les treballadors/es amb una antelació mínima de dos mesos, i cal que comencen els dilluns, preferentment.

Les parts admeten la redacció del protocol 132 de l'OIT pel que fa al període vacacional.

En virtut de la sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea, de 21 de juny de 2012, i sentència del Tribunal Suprem de 3 d'octubre de 2012, als efectes del meritació de vacances, es considerarà com a temps efectivament treballat el corresponent a la situació d'incapacitat temporal, siga la causa que siga.

Article 47. Retribució de les vacances

1r. La retribució a percebre per vacances comprendrà la mitjana de la totalitat de les retribucions salarials percebudes durant el trimestre natural immediatament anterior a la data de gaudi de les vacances, a excepció de les hores extraordinàries i gratificacions extraordinàries.

2n. Els/les treballadors/es que cessen durant el transcurs de l'any, tindran dret en la liquidació que se'ls practique al moment de la seua baixa en l'empresa, s'integre l'import de la remuneració corresponent a la part de vacances meritades i no gaudides.

3r. Al contrari, i en els cessaments de caràcter voluntari, si el/la treballador/a haguera gaudit de les seues vacances, l'empresa podrà deduir de la liquidació que se li practique la part corresponent als dies d'excés gaudits, en funció del temps de prestació d'activitat laboral efectiva durant l'any.

Article 48. Permisos i llicències

El/la treballador/a, previ avis i justificació, podrà absentar-se del treball, pel temps i en les condicions establides en l'annex V, quadro de permisos i llicències.

El preavis és sempre obligatori, excepte supòsits i situacions excepcionals i imprevisibles que no permeten preavisar de l'absència, i en aquest cas s'acreditarà en el seu moment suficientment.

obstante, podrá modificarse por una sola vez el citado calendario hasta el 30 de abril. Una vez establecido el nuevo calendario, las modificaciones al mismo deberán ser llevadas a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el número 4 del presente artículo.

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

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

La empresa podrá distribuir irregularmente 175 horas anuales, pudiendo afectar por ello la jornada 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/as.

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

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

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

Artículo 46º. Periodo vacacional

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

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

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

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

Artículo 47. Retribución de las vacaciones

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

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

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

Artículo 48. Permisos y licencias

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones establecidas en el anexo V, cuadro de permisos y licencias.

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

Article 49. Permisos retribuïts

El/la treballador/a, sempre que avise a l'empresa amb l'antelació possible i justifique la causa, tindrà dret als permisos retribuïts següents, d'acord amb el salari base més l'antiguitat consolidada si és procedent:

Pel temps necessari per a assistir per iniciativa pròpia a la consulta mèdica d'assistència general, sempre que coincidisquen les hores de consulta amb les de treball, fins a un màxim de 16 hores a l'any, i ha de sol·licitar, sempre que siga possible, permís el/la treballador/a per a acudir a la consulta i presentant el volant justificatiu formalitzat de l'assistència a aquesta.

Pel temps necessari en cas d'assistència mèdica d'especialista de la Seguretat Social, sempre que açò haja sigut ordenat pel metge o per la metgessa d'assistència general i així ho acredite el/la treballador/a davant de l'empresa per mitjà de volant emés pel/la metge/essa responsable, emplenat com cal.

Article 50. Excedència forçosa

L'excedència forçosa es concedirà per designació o elecció per a un càrrec públic o sindical que impossibilita l'assistència al treball, i, donarà lloc al dret a la conservació del lloc de treball. El reingrés se sol·licitarà dins del mes següent al cessament en el càrrec públic o sindical, perdent-se aquest dret si es fa havent transcorregut aquest termini.

Article 51. Excedència voluntària

1. El/la treballador/a amb, almenys, una antiguitat en l'empresa d'un any tindrà dret que se li reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos, ni superior a cinc anys. En els supòsits en què el/la treballador/a estiga subjecte/a a un contracte de duració temporal, la duració màxima de l'excedència voluntària en cap cas podrà superar la de la duració del contracte. Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada pel/la mateix/a treballador/a, si és el cas, si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

2. El/la treballador/a excedent conserva tan sols un dret preferent al reingrés en les vacants, d'igual o semblant grup professional al seu, que haguera o es produïra en l'empresa, i sempre que ho sol·liciten amb, almenys, un mes d'antelació al terme de l'excedència.

Article 52. Excedència per atenció de familiars i fills

Els/les treballadors/es tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a atendre a cura de cada fill, tant quan ho siga per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguen provisionals, a comptar de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a dos anys, per a atendre a cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puga valdre's per si mateix, i no exercisca cap activitat retribuïda.

L'excedència establida en el present article, el període de duració del qual podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels/de les treballadors/es, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors/es de la mateixa empresa generaren aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari/ària podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donara dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquest faria que s'acabara el que, si és el cas, s'estava gaudint.

El període en què el/la treballador/a romanga en situació d'excedència d'acord amb el que estableix aquest article és computable als efectes d'antiguitat i el/la treballador/a tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual haurà de ser convocat per l'empresari/ària, especialment en ocasió de la seua reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Una vegada haja transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball d'aquest grup professional o categoria equivalent.

No obstant això, quan el/la treballador/a forme part d'una família que tinga reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la

Artículo 49. Permisos retribuidos

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

– Por el tiempo necesario para asistir por propia iniciativa a la consulta médica de asistencia general, siempre y cuando coincidan las horas de consulta con las de trabajo, hasta un máximo de 16 horas al año, debiendo solicitar, siempre que sea posible, permiso el/la trabajador/a para acudir a la consulta y presentando el volante justificativo debidamente cumplimentado de la asistencia a la misma.

– 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.

Artículo 50. Excedencia forzosa

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

Artículo 51. Excedencia voluntaria

1º El/la trabajador/a 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 el/la trabajador/a esté sujeto/a 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/la mismo/a trabajador/a, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2º El/la trabajador/a excedente conserva tan solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar grupo profesional al suyo, que hubiera o se produjera en la empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

Artículo 52. Excedencia por cuidado de familiares e hijos

Los/las trabajadores/as 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/las trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

No obstante, cuando el/la trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa,

reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracte d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

Article 53. Disposicions comunes per a les excedències

1. En les excedències en què concórrega la circumstància de temporalitat del contracte, la duració d'aquest no es veurà alterada per la situació d'excedència del/la treballador/a, i en el cas d'arribar al terme d'aquest durant el transcurs d'aquesta, s'extingirà aquest contracte prèvia la seua denúncia preavisada en el termini mínim de quinze dies, llevat que hi haja pacte en contra.

L'incompliment del termini de preavis per part de l'empresari/ària, suposarà exclusivament l'obligació de compensar econòmicament el/la treballador/a en l'import dels dies de falta de preavis, al moment de la seua liquidació.

2. Durant el període d'excedència, el/la treballador/a, en cap cas, podrà prestar serveis que suposen una concurrència deslleial en relació a l'empresa. Si així ho fera, perdria automàticament el seu dret de reingrés.

Article 54. Violència de gènere

La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzen en l'empresa.

Aquest dret es podrà exercitar en els termes següents:

La reducció de jornada és un mínim d'un huitè i un màxim de la meitat de la duració d'aquella.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi de la reducció de jornada es fa de mutu acord entre la treballadora i l'empresari/ària. No obstant això, llevat que l'empresari/ària acredite la concurrència de causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que impedisquen accedir a la petició de la treballadora, hauran de prevaldre les necessitats d'aquesta.

L'acreditació de situacions de violència de gènere es fa a través de l'ordre de protecció a favor de la víctima i, excepcionalment, de l'informe del Ministeri Fiscal que indique l'existència d'indicis que la demandant és víctima de violència de gènere fins que es dicte l'ordre de protecció.

Les faltes de puntualitat al treball motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere es consideraran justificades, quan així ho determinen els serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons siga procedent, sense perjudici que aquestes absències siguin comunicades per la treballadora a l'empresa tan prompte com es puga.

Les faltes d'assistència al treball motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere es consideraran justificades, quan així ho determinen els serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons siga procedent, sense perjudici que aquestes absències siguin comunicades per la treballadora a l'empresa a la major brevetat.

L'acreditació de situacions de violència de gènere es fa a través de l'ordre de protecció a favor de la víctima i, excepcionalment, l'informe del Ministeri Fiscal que indique l'existència d'indicis que la demandant és víctima de violència de gènere, fins que es dicte l'ordre de protecció.

CAPÍTOL IX

Article 55. Reducció de l'absentisme

La reducció de l'absentisme en l'àmbit laboral és un objectiu compartit per les representacions sindical i empresarial, atés que els seus efectes negatius es projecten sobre les condicions de treball, el clima laboral, la productivitat i la salut dels/de les treballadors/es.

A l'objecte, doncs, de combatre aquest fenomen que comporta una pèrdua de productivitat i incideix negativament en els costos laborals, perjudicant amb això la competitivitat de les empreses i la possibilitat de millorar els nivells d'ocupació i rendes dels/de les treballadors/es, en els supòsits en què l'índex d'absentisme, a títol col·lectiu i individual (acumulativament), no supere el 3 % i el 4 % respectivament, durant el període de gener a desembre de cada any de vigència del present

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 53. Disposiciones comunes para las excedencias

1º En las excedencias en que concorra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del/la trabajador/a, 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.

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

2º Durante el período de excedencia, el/la trabajador/a, 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 54. Violencia de género

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

Este derecho se podrá ejercitar en los siguientes términos:

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IX

Artículo 55. Reducción del absentismo

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

Al objeto pues de combatir este fenómeno que conlleva una pérdida de productividad e incide negativamente en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y rentas de los/las trabajadores/as, en los supuestos en los que el índice de absentismo, a título colectivo e individual (acumulativamente), no supere el 3 % y el 4 % respectivamente, durante el período de enero a diciembre de cada año de vigencia del

conveni col·lectiu, els/les treballadors/es percebran, en el mes de març de l'any següent, i en un pagament únic, la quantitat bruta de 150 euros. Aquells treballadors/es que no hagen prestat serveis en l'empresa durant tot el període anual corresponent a l'índex percebran, si és el cas, la part proporcional corresponent.

En les empreses de menys de 30 treballadors/es, els índexs d'absentisme, col·lectiu i individual (acumulativament), no hauran de superar el 2 % i el 3 %, respectivament, per a donar dret al cobrament de la quantitat mencionada anteriorment.

Aquest import no és consolidable, ni absorbible, ni tampoc compensable.

Per al còmput de l'absentisme es tindran en consideració, exclusivament, els períodes d'IT per malaltia comuna o accident no professional i les absències injustificades.

L'índex d'absentisme resultant és notificat abans del 15 de febrer de l'any següent als/a les representants legals o sindicals de l'empresa i, a falta d'això, a la Comissió Paritària del conveni. L'incompliment d'aquest tràmit, no alliberarà l'empresa del compromís abonar la quantitat indicada. En les empreses de menys de 30 treballadors/es, de constatar-se aquest incompliment i amb requeriment previ de la representació dels/de les treballadors/es o de la Comissió Paritària, el pagament es produirà igualment si en el termini de 15 dies hàbils, des de la recepció del requeriment, no es produeix aquesta justificació.

El sistema arreglat en el present article no és acumulable a qualsevol altre existent, en l'àmbit de l'empresa o per conveni, d'aquesta mateixa naturalesa, i cal respectar els esmentats sistemes, excepte acord amb la representació dels/de les treballadors/es, per a la seua substitució pel present.

CAPÍTOL X *Remborsaments*

Article 56. Salari base

S'entén per salari base la part de retribució del/de la treballador/a fixada per unitat de temps sense atendre a circumstàncies personals, de lloc de treball, per quantitat o qualitat de treball, o de venciment periòdic superior al mes.

La quantia del salari base és la que s'especifica per cada un dels grups professionals en la respectiva columna de la taula salarial del present conveni.

Article 57. Plus conveni

Durant la vigència del present conveni, s'estableix una remuneració per dia natural, amb el nom de Plus Conveni, i en la quantia que s'estableix en la respectiva columna de la taula salarial del present conveni.

Article 58. Salari hora ordinària

S'entén per salari hora ordinària el quocient que s'obté de dividir el salari anual de cada grup professional totes les dades d'identificació segons la taula salarial del present conveni pel nombre d'hores anuals.

Article 59. Pagament del salari

La liquidació i el pagament del salari es farà documentalment per mitjà de rebuts de salaris que s'ajustaran a les normes vigents sobre la matèria, en els que figuraran totes les dades d'identificació segons l'Ordre de 27 de desembre de 1994 i els conceptes meritats pel/per la treballador/a especificats com cal.

El salari s'abonarà per períodes vençuts i mensualment, dins dels quatre primers dies hàbils del mes següent del seu meritació.

Les empreses quedaran facultades per a pagar les retribucions i bestretes per mitjà de xec, transferència o una altra modalitat de pagament a través d'entitats bancàries o financeres, prèvia comunicació als/a les representants legals dels/de les treballadors/es.

El pagament o firma de rebuts que els acredite, s'efectuarà dins de la jornada laboral.

El/la treballador/a, i amb la seua autorització el seu representant, tindrà dret a percebre, sense que arribe el dia assenyalat per al pagament i per una sola vegada al mes, bestreta a compte del treball ja realitzat. L'import de la bestreta podrà ser de fins al 90 % de les quantitats meritades.

presente convenio colectivo, los/las trabajadores/as percibirán, en el mes de marzo del año siguiente, y en un único pago, la cantidad bruta de 150 euros. Aquellos/as trabajadores/as que no hayan prestado servicios en la empresa durante todo el periodo anual correspondiente al índice percibirán, en su caso, la parte proporcional correspondiente.

En las empresas de menos de 30 trabajadores/as, los índices de absentismo, colectivo e individual (acumulativamente), no deberán superar el 2 % y el 3 %, respectivamente, para dar derecho al cobro de la cantidad mencionada anteriormente.

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

Para el cómputo del absentismo se tendrán en consideración, exclusivamente, los periodos de IT por enfermedad común o accidente no profesional y las ausencias injustificadas.

El índice de absentismo resultante será notificado antes del 15 de febrero del año siguiente a los/las representantes legales o sindicales de la empresa y, en su defecto, a la Comisión Paritaria del convenio. El incumplimiento de este trámite, no liberará a la empresa del compromiso abonar la cantidad indicada. En las empresas de menos de 30 trabajadores/as, de constatarse dicho incumplimiento y previo requerimiento de la representación de los/las trabajadores/as o de la Comisión Paritaria, el pago se producirá igualmente si en el plazo de 15 días hábiles, desde la recepción del requerimiento, no se produce dicha justificación.

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

CAPÍTULO X *Remborsaments*

Artículo 56. Salario base

Se entiende por salario base la parte de retribución del/la trabajador/a 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.

Artículo 57. Plus convenio

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

Artículo 58. Salario hora ordinaria

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

Artículo 59. Pago del salario

La liquidación y el pago del salario se hará documentalment 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 el/la trabajador/a debidamente especificados.

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

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

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

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

En el moment del pagament del salari, o si és el cas bestreta a compte, el/la treballador/a firmarà el rebut corresponent i se li lliurarà una còpia d'aquest.

Article 60. Antiguitat

A partir del 30 de setembre de 1996, no es meriten per aquest concepte nous drets, i queda, per tant, suprimit.

No obstant això, els/les treballadors/es que hagueren generat abans del 30 de setembre de 1996 nous drets i quanties en concepte de l'antiguitat, mantindran la quantitat consolidada en aquesta data. La mencionada quantia quedarà reflectida en la nòmina de cada treballador/a com a complement personal, davall el concepte de «antiguitat consolidada», i no és absorbible ni compensable.

Article 61. Malaltia

A partir dels tres mesos ininterromputs de malaltia no professional, el/la treballador/a percebrà amb càrrec a l'empresa un complement que, afegit a la indemnització econòmica de l'Assegurança de Malaltia, complete el 100 % del Salari de Cotització, mentre perceba aquesta indemnització econòmica per part de l'Assegurança de Malaltia, per un període màxim de diu mesos des de la baixa per aquesta contingència.

No obstant això, els/les treballadors/es que romanguen hospitalitzats per intervenció quirúrgica 90 o més dies percebran amb caràcter retroactiu fins al 100 % del seu salari, des del dia de produir-se la baixa.

En cas de malaltia justificada, amb avís a la direcció de l'empresa, el/la treballador/a percebrà el 50 % del seu salari, sense que aquest benefici pugui excedir quatre dies a l'any.

Article 62. Accidents de treball

A partir dels quinze dies ininterromputs en situació d'incapacitat temporal derivada d'accidents de treball, el personal percebrà, amb càrrec a l'empresa, la quantitat en euros que supose la diferència entre la indemnització legal corresponent a aquesta situació laboral i el 100 % del salari de cotització per a aquesta contingència, i per un període màxim de diu mesos des de l'accident.

Article 63. Pagues extraordinàries

S'estableixen dues gratificacions extraordinàries amb la denominació de Paga d'Estiu i Paga de Nadal, que seran abonades, respectivament, abans del 30 de juny i 20 de desembre, i es meritaran per semestres naturals i per cada dia natural en què s'haja meritat el salari base.

La Paga d'Estiu es meritara de l'1 de gener al 30 de juny.

La Paga de Nadal es meritara de l'1 de juliol al 31 de desembre.

La quantia de cada una d'aquestes és de 32,5 dies de salari base, incrementada, en el cas en què procedisca, amb l'antiguitat consolidada que corresponga.

Les empreses en què, per acord entre les parts, es decidisca fer efectiu l'import de les pagues extraordinàries establides en aquest article de forma prorratejada en les dotze mensualitats del conveni, compliran a aquest acord per mitjà de l'abonament mensual de les quantitats que per a cada grup professional figuren en la columna prorratege pagues de la taula salarial que com a annex s'inclou en el present conveni.

Article 64. Taules salarials

La taula salarial que per a cada grup i des de l'entrada en vigor del present conveni regirà en tot l'àmbit personal d'aquest des de l'1 de gener de 2019 fins al 31 de desembre de 2019, s'inclouen com a annex I del present text, que ja ha sigut incrementada en un 1,8 % respecte de la taula vigent per a 2018.

La taula salarial que per a cada grup i des de l'1 de gener del 2020 fins al 31 de desembre de 2020 regeix en tot l'àmbit personal d'aquest conveni, s'inclou com annex II del present text, que ja ha sigut incrementada en un 1,9 % respecte de la taula vigent per a 2019.

La taula salarial que per a cada grup i des de l'1 de gener del 2021 regeix en tot l'àmbit personal d'aquest conveni, s'inclouen com a annex II-bis del present text, que ja ha sigut incrementada en un 2 % respecte a la taula vigent per a 2020.

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

Artículo 60. Antigüedad

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

No obstante, los/las trabajadores/as 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/a como complemento personal, bajo el concepto de «antigüedad consolidada», no siendo absorbible ni compensable.

Artículo 61. Enfermedad

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

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

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

Artículo 62. 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 63. Pagas extraordinarias

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

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

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

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

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

Artículo 64. 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 2019 hasta el 31 de diciembre de 2019, se incluyen como anexo I al presente texto, que ya ha sido incrementada en un 1,8 % respecto a la tabla vigente para 2018.

La tabla salarial que para cada grupo y desde el 1 de enero del 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020 regirá en todo el ámbito personal de este convenio, se incluye como anexo II al presente texto, que ya ha sido incrementada en un 1,9 % respecto a la tabla vigente para 2019.

La tabla salarial que para cada grupo y desde el 1 de enero del 2021 regirán en todo el ámbito personal de este convenio, se incluyen como anexo II-bis al presente texto, que ya ha sido incrementada en un 2 % respecto a la tabla vigente para 2020.

Article 65. Hores extraordinàries

Caldrà ajustar-se al que disposa l'article 35 de l'Estatut dels Treballadors i la resta de disposicions vigents.

Les parts firmants es comprometen a reduir al mínim indispensable la realització d'hores extraordinàries. La prestació de treball en hores extraordinàries és voluntària, excepte en els supòsits en què tinga la seua causa en força major.

L'hora extraordinària és el complement salarial que haurà de percebre el/la treballador/a per l'excés de temps de treball efectiu que realitze sobre la duració de la jornada anual establida o la proporcional que corresponga.

Excepte acord entre l'empresa i el/la treballador/a, els que podran fixar el seu valor voluntàriament dins dels límits de la legislació vigent, les hores extraordinàries realitzades seran compensades per mitjà de descansos en l'equivalència de: 1 hora extra realitzada equivaldria a 1'50 de descans.

Així mateix, excepte acord entre l'empresa i el/la treballador/a, els que podran fixar voluntàriament el seu valor dins dels límits de la legislació vigent, les hores extres realitzades podran ser compensades per mitjà de pagament en metàl·lic a raó de: 1 hora extra realitzada equivaldria a l'1'50 % del valor de l'hora ordinària, segons la fórmula següent: $\text{Retribució anual} / 1.752 \text{ hores} + 50 \% = \text{valor hora extraordinària}$.

L'opció respecte de la compensació en descansos o en metàl·lic correspondrà al/la treballador/a, amb independència que si l'opció ho és per compensació en descansos, la data del seu gaudi és fixada per l'empresa durant els quatre mesos següents a la seua realització. Amb caràcter general s'acumularan els descansos per jornades completes.

Article 66. Roba de treball

L'empresa facilitarà al/la treballador/a un equip d'hivern i un altre d'estiu.

El/la treballador/a vindrà obligat a l'ús de la roba de treball facilitada per l'empresa.

Article 67. Dietes

1r. La dieta és un concepte de meritació extrasalarial, de naturalesa indemnitzatòria o compensatòria, i de caràcter irregular, que té com a finalitat el rescabament o compensació de les despeses de manutenció i allotjament del/la treballador/a ocasionades com a conseqüència de la situació de desplaçament.

2n. El/la treballador/a percebrà dieta completa quan, com a conseqüència del desplaçament, no puga pernoctar en la seua residència habitual. Es meritara sempre per dia natural.

3r. Es meritara mitja dieta quan, com a conseqüència del desplaçament, el/la treballador/a afectat/tinga necessitat de realitzar el menjar fora de la seua residència habitual i no li fora subministrada per l'empresa, i puga pernoctar en l'esmentada residència. La mitja dieta es meritara per dia efectiu de treball.

4t. Les dietes o mitges dietes es percebran sempre amb la independència de la retribució del/de la treballador/a.

5é. L'import de la dieta completa durant la vigència del present conveni és de 46 € al dia i el de la mitja dieta és de 15 € al dia, per a tots els grups professionals.

Article 68. Assegurança per incapacitat permanent i mort

Totes les empreses afectades pel present conveni hauran de subscriure una assegurança que cobrisca les contingències de mort, incapacitat permanent total per a la professió habitual, absoluta o gran invalidesa, derivades d'accident de treball, a favor de tots i cada un dels/de les treballadors/es, per un capital de 36.000 euros, en qualsevol de les contingències mencionades i durant la vigència del present conveni.

La indemnització establida en el paràgraf anterior és considerada a compte de qualsevol altres indemnitzacions que, si és el cas, poguera declarar amb càrrec a l'empresa els jutjats i tribunals, conseqüència de l'accident de treball patit, i es compensaran fins on arriben. L'assegurança haurà de subscriure's de la manera següent:

a) La Federació Empresarial de la Fusta i Moble de la Comunitat Valenciana -FEVAMA-, s'obliga a subscriure una pòlissa mutual col·lectiva amb una companyia asseguradora per a cobrir per la quantitat de 36.000 euros les contingències mencionades en el paràgraf primer a favor dels/de les treballadors/es de les empreses que sol·liciten la seua inclusió en la mencionada pòlissa.

Artículo 65. Horas extraordinarias

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

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

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

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

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

La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá 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.

Artículo 66. Ropa de trabajo

La empresa facilitará al/la trabajador/a un equipo de invierno y otro de verano.

El/la trabajador/a vendrá obligado al uso de la ropa de trabajo facilitada por la empresa.

Artículo 67. Dietas

1.º La dieta es un concepto de devengo extra-salarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el rescarmiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del/la trabajador/a ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2.º El/la trabajador/a percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

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

4.º Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con la independencia de la retribución del/la trabajador/a.

5º. 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.

Artículo 68. Seguro por incapacidad permanente y muerte

Todas las empresas afectadas por el presente convenio deberán suscribir un seguro que cubra las contingencias de muerte, incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo, a favor de todos y cada uno de los/las trabajadores/as, por un capital de 36.000 euros, en cualquiera de las contingencias mencionadas y durante la vigencia del presente convenio.

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

a) La Federación Empresarial de la Madera y Mueble de la Comunidad Valenciana -FEVAMA-, se obliga a suscribir una póliza mutual colectiva con una compañía aseguradora para cubrir por la cantidad de 36.000 euros las contingencias mencionadas en el párrafo primero a favor de los/las trabajadores/as de las empresas que soliciten su inclusión en la mencionada póliza.

b) Totes les empreses afectades pel present conveni tenen l'obligació d'inscriure als seus treballadors/es en aquesta pòlissa, per mitjà de sol·licitud fefaent a FEVAMA, en el termini de tres mesos des de la data de publicació del present conveni en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, i abonant la prima que per aquest concepte corresponga. Per a les empreses de nova creació el termini de tres mesos comptarà des de la data d'inici de les activitats. Per a les noves altes de treballadors/es el termini de tres mesos comptarà des de la superació del període de prova pactat entre les parts o, a falta d'això, establert convencionalment.

c) La no inclusió dels/de les treballadors/es en la pòlissa col·lectiva per part de la seua empresa determinarà que recaiguen sobre aquesta les garanties de les contingències si arribaren a produir-se.

CAPÍTOL XI

Règim disciplinari

Article 69. Faltes i sancions

Es considera falta laboral cada acció o omissió de la qual resulte responsable el/la treballador/a, que es produïska amb ocasió o com a conseqüència de la relació laboral i que constituïska un incompliment greu i culpable de les seues obligacions.

Les faltes es graduaran atenent a la importància, transcendència, voluntarietat i malícia en la seua comissió, en lleus, greus i molt greus.

Article 70. Faltes lleus

1. Les faltes de puntualitat en l'assistència al treball, sense causa justificada, d'una a quatre faltes en el període d'un mes o de trenta dies naturals.

2. No cursar en el moment oportú la comunicació corresponent, quan es falte al treball per motiu justificat, llevat que es prove la impossibilitat de fer-ho.

3. L'abandó o absència del lloc de treball, sense previ avís o autorització, encara que siga per breu temps. Si com a conseqüència d'això es causara algun perjudici a l'empresa o fora causa d'accident als/a les companys/es de treball, és considerada com a greu o molt greu.

4. Xicotets descuits en la conservació del material, maquinària, ferramentes i instal·lacions, llevat que això repercutisca en la bona marxa del servei, i en aquest cas podrà ser considerada com a greu o molt greu.

5. No atendre al públic amb la correcció i diligència que cal.

6. No informar l'empresa dels canvis de domicili.

7. Les discussions sobre assumptes estranys al treball dins de les dependències de l'empresa o durant qualsevol acte de servei. Si es produeix amb notori escàndol poden ser considerats com a greus o molt greus.

8. La inobservança de les normes en matèria de seguretat i higiene en el treball o salut laboral que no comporten risc greu per al/la treballador/a ni per als seus companys de treball o terceres persones, ja que si s'escauen aquestes circumstàncies és considerada com a greu o molt greu, segons els casos.

9. Usar el telèfon de l'empresa per a assumptes particulars sense autorització.

10. Canviar, mirar, rebolicar els armaris, taquilles o efectes personals dels/de les companys/es de treball, sense la deguda autorització dels interessats.

Article 71. Faltes greus

1. Al·legar motius falsos per a l'obtenció de llicències o permisos.

2. Romandre en zones o llocs diferents d'aquells en què ha de realitzar el seu treball habitual sense causa que ho justifique o sense estar autoritzat per a això.

3. Trobar-se en el local de treball fora de les hores de treball.

4. Més de quatre faltes injustificades de puntualitat en l'assistència al treball, durant un mes o trenta dies naturals, i bastaran dues faltes si això perjudica un altre/una altra treballador/a.

5. Faltar al treball d'un a tres dies durant el mes sense causa justificada.

b) Todas las empresas afectadas por el presente convenio tienen la obligación de inscribir a sus trabajadores/as en dicha póliza, mediante solicitud fehaciente a FEVAMA, en el plazo de tres meses desde la fecha de publicación del presente Convenio en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, y abonando la prima que por dicho concepto corresponda. Para las empresas de nueva creación el plazo de tres meses contará desde la fecha de inicio de las actividades. Para las nuevas altas de trabajadores/as el plazo de tres meses contará desde la superación del periodo de prueba pactado entre las partes o, en su defecto, establecido convencionalmente.

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

CAPÍTULO XI

Régimen disciplinario

Artículo 69. Faltas y sanciones

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

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

Artículo 70. 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 71. 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 amb diligència escaient les alteracions familiars que puguin afectar els processos administratius o prestacions socials. Si hi hagués cap mena de malícia és consideraria molt greu.

7. Simular la presència d'un altre treballador/d'una altra treballadora en l'empresa per mitjà de qualsevol forma.

8. La negligència en el treball que afecte la bona marxa d'aquest.

9. La imprudència en el treball, que si implicara risc d'accident per al/la treballador/a o altres, o bé perill d'avaría en la maquinària, ferramentes o instal·lacions, podrà ser considerada molt greu.

10. L'assistència reiterada al treball en estat d'embriaguesa o toxicomania.

11. La reincidència en falta lleu dins d'un trimestre natural, quan hi haja sanció per escrit de l'empresa.

12. No advertir i instruir adequadament a altres treballadors/es sobre els/les quals tinga alguna relació d'autoritat o comandament del risc del treball a executar i del possible mode d'evitar-ho.

13. Transitar o permetre el trànsit per llocs o zones perilloses portant estris d'ignició, així com per llocs exposats al risc d'incendi.

14. La falta de sigil professional divulgant dades, informes o antecedents que puguin produir perjudici de qualsevol tipus a l'empresa.

15. Qualsevol falsedat o inexactitud deliberada en els comunicats o documents de treball, o la negativa a la seua formalització, així com proporcionar falsa informació a la direcció de l'empresa, o als seus superiors en relació amb el treball.

16. La injustificada delegació de funcions o treballs en personal d'inferior rang laboral o no qualificat per a la seua realització.

17. L'acceptació de dons o regals per dispensar tracte de favor en el servei.

18. La disminució voluntària del rendiment del treball normal.

19. No informar amb la diligència escaient als seus caps, al/l'empresari/a, o a qui ho represente de qualsevol anomalia que observe en les instal·lacions i la resta d'útils, ferramentes, maquinària i materials.

20. Descuits d'importància en la conservació, neteja o utilització de materials, màquines, ferramentes i instal·lacions que el/la treballador/a utilitze.

21. L'ús del telèfon mòbil (inclús sent propietat del/la treballador/a) per a fins personals durant el temps efectiu de treball. L'ús reiterat o el perjudici generat per aquest en el procés productiu. La mateixa consideració tindrà l'ús d'aparells reproductors multimèdia durant el temps de treball.

22. L'ús no autoritzat i amb caràcter personal de les ferramentes de l'empresa, dins o fora de la jornada laboral, per a fins particulars. A aqueixos efectes tindràn també la consideració de ferramentes tots els equips informàtics.

El que disposen els apartats 21 i 22, no és aplicable a la representació legal i sindical dels/de les treballadors/es en l'exercici de les seues funcions.

Article 72. Faltes molt greus

1. La desobediència continuada o persistent en el treball.

2. Més de deu faltes injustificades de puntualitat en l'assistència al treball, comeses en un període de tres mesos o de vint durant sis mesos.

3. El frau, la deslleialtat, o l'abús de confiança en les gestions encomanades, així com el furt o robatori tant a l'empresa com als/a les companys de treball o a tercera persona, dins de les instal·lacions de l'empresa o durant el desenvolupament de la seua activitat professional.

4. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada de treball, així com utilitzar ferramentes útils o materials per a ús propi.

5. Maliciosament, fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en materials, ferramentes, útils, aparells, instal·lacions, vehicles, edificis, efectes i inclús documents de l'empresa.

6. La condemna per sentència ferma per delictes de robatori, furt, violació o abusos sexuals, així com qualssevol altres delictes que pogueren implicar desconfiança de l'empresa respecte al seu autor, encara que s'hagen comés fora de l'empresa.

7. L'embriaguesa o toxicomania habitual durant el treball que repercutisca negativament en el treball.

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 anomalia que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.

20. Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el/la trabajador/a utilice.

21. El uso del teléfono móvil (aun siendo propiedad del/la trabajador/a) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo. El uso reiterado o el perjuicio generado por el mismo en el proceso productivo. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo.

22. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.

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

Artículo 72. 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 toxicomania habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.

8. Violar el secret de la correspondència o de documents reservats de l'empresa.

9. Revelar dades d'obligada reserva a elements estranys a l'empresa.

10. Dedicar-se a activitats professionals, per compte propi, en empreses de la competència, sense l'oportuna i l'expressa autorització.

11. Els maltractaments de paraula o fet o faltes greus de respecte i consideració als superiors, companys o subordinats.

12. La imprudència, negligència o incompliment de les normes o ordres sobre seguretat i higiene en el treball, quan per això es produïssa greu risc per als/a les treballadors/es o danys per a les instal·lacions.

13. Causar accidents greus per negligència, descuit o imprudència inexcusables o seriós perill per a les empreses.

14. La no utilització dels mitjans o materials de prevenció de riscos d'accidents de treball facilitats per l'empresa.

15. Abandonar el lloc de treball en càrrec de responsabilitat o quan amb això es causaria un perjudici greu en el procés productiu, deteriorament important de les coses o seriós perill per a les persones.

16. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal o pactat.

17. La reincidència en faltes greus, encara que siga de distinta naturalesa, dins d'un període de sis mesos, sempre que haja sigut objecte de sanció per escrit.

18. La falta d'assistència al treball no justificada per més de tres dies, en el mes o de trenta dies naturals.

19. La comissió d'errors repetits i intencionats que puguin originar perjudicis a l'empresa.

20. L'emissió maliciosa, o per negligència inexcusable, d'informes erronis o sabent que no són exactes.

21. La simulació de supòsits d'incapacitat temporal o accident.

22. La reiteració en l'ús no autoritzat i amb caràcter personal de les ferramentes de l'empresa, dins o fora de la jornada laboral, quan el mateix siga contrari als usos i costums comunament acceptats. En tot cas es considerarà inclòs el material pornogràfic, d'abús de menors, terrorista i bel·licista, xats no relacionats amb l'activitat de l'empresa i qualsevol activitat amb caràcter lucratiu. A aquests efectes tindran també la consideració de ferramentes els equips informàtics. L'ús de claus alienes per a l'accés a qualsevol equip informàtic, xarxa, fitxer, arxiu o documentació, inclòs qualsevol tipus de visita a internet o l'ús inapropiat del correu electrònic.

23. L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe.

Article 73. Graduació de les sancions

Les sancions que podran imposar les empreses en cada cas, es graduaran atenent a la gravetat de la falta comesa, podent ser les següents:

Per faltes lleus:

- Amonestació verbal.
- Amonestació escrita.

Per faltes greus:

- Suspensió d'ocupació i sou d'un a vint dies.

Per faltes molt greus:

- Suspensió d'ocupació i sou de vint-i-u a noranta dies.
- Acomiadament.

Per a l'aplicació i graduació de les sancions adés esmentades, es tindrà en compte:

a) El major o menor grau de responsabilitat de qui comet la falta.

b) El grup professional d'aquest.

c) La repercussió del fet en els/les altres treballadors/es i en l'empresa.

Prèviament a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus als/a les treballadors/es que exerceixen la condició de representant legal o sindical, els serà instruït un expedient contradictori per part de l'empresa, on s'haurà de sentir l'opinió, a més del/la interessat/a, de la resta de membres de la representació legal o sindical a què aquest/a pertanga, si n'hi ha.

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 73. Graduación de las sanciones

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

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.
- Despido.

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

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) El grupo profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los/las demás trabajadores/as y en la empresa.

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

L'obligació d'instruir l'expedient contradictori al·ludit anteriorment s'estén fins a l'any següent a la cessació en el càrrec representatiu.

En aquells supòsits en què l'empresa pretenga imposar una sanció als/a les treballadors/es afiliats a un sindicat estarà obligada, amb caràcter previ a la imposició d'una tal mesura, a donar audiència als/a les delegats sindicals, si n'hi ha.

CAPÍTOL XII

Drets i obligacions sindicals

Article 74. Comitès d'empresa i delegats de personal

El Comitè d'Empresa i els/les delegats/ades de personal tindran dret a rebre la informació, emetre informes i exercir la labor de vigilància sobre les matèries expressament establides per les normes legals vigents. Així mateix, gaudiran de les garanties en matèries disciplinàries, de no discriminació, exercici de llibertat d'expressió i disposició de crèdits horaris establits en la legislació vigent.

Article 75. Eleccions sindicals-candidats

Els/les treballadors/es que tinguen diu anys complits i una antiguitat mínima de tres mesos en l'empresa, sempre que hagen superat el període de prova, seran elegibles en les eleccions a representants dels/de les treballadors/es tal com s'estableix en la secció segona, article 69 i següents de l'Estatut dels Treballadors.

Article 76. Dret de reunió

1. Els/les treballadors/es d'una empresa o centre de treball tenen dret a reunir-se en assemblea, que podrà ser convocada pels/les delegats de personal, Comitè d'Empresa o centre de treball o per nombre de treballadors/es no inferior a 33 % de la plantilla. L'assemblea, la presidirà, en tot cas, el Comitè d'Empresa o els/les delegats/ades de personal, mancomunadament, que seran responsables del seu normal desenvolupament, així com de la presència en l'assemblea de persones no pertanyents a l'empresa. Només podran tractar-s'hi els assumptes que prèviament consten inclosos en l'ordre del dia.

2. La presidència de l'assemblea comunicarà a la direcció de l'empresa la convocatòria i els noms de les persones no pertanyents a l'empresa que vagen a assistir a l'assemblea i acordades amb aquesta les mesures necessàries per a evitar perturbacions en l'activitat laboral normal. Quan per qualsevol circumstància, no puga reunir-se simultàniament tota la plantilla sense perjudici o alteracions en el normal desenvolupament de la producció, les diverses reunions parcials que hagen de celebrar-se es consideraran com una sola i datades en el dia de la primera.

3. Les assemblees se celebraran fora de les hores de treball. La celebració de l'assemblea s'informarà de la direcció de l'empresa amb una antelació mínima de quaranta-huit hores, indicant l'ordre del dia, persones que ocuparan la presidència i duració previsible.

Article 77. Drets i obligacions sindicals

En tot el referent a drets i obligacions sindicals caldrà ajustar-se al que estableix la Llei orgànica de llibertat sindical, publicada en el BOE De data 8 d'agost de 1985, així com a les disposicions reglamentàries que la despleguen.

Article 78. Representació dels/de les treballadors/es

Dins dels límits de l'article anterior, caldrà ajustar-se al que disposa l'Estatut dels Treballadors, la legislació concordant i el Conveni Estatal de la Fusta, pel que fa a comitès d'empresa i delegats dels/de les treballadors/es.

Article 79. Acumulació d'hores sindicals

Amb l'acord previ entre l'empresa i els/les representants dels/de les treballadors/es, es podrà acumular el crèdit de 16 hores mensuals retribuïdes dels membres del Comitè d'Empresa o delegats de personal a qualsevol dels seus components pertanyents al mateix sindicat, sense sobrepassar el màxim total mensual.

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

En aquellos supuestos en los que la empresa pretienda imponer una sanción a los/losa trabajadores/as afiliados a un sindicato deberá, cono carácter preprevio a la imposición de tal medida, dar audiencia a los/ laso delegados/as sindicales, si los hubiere.

CAPÍTULO XII

Derechos y obligaciones sindicales

Artículo 74. Comités de empresa y delegados/as de personal

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

Artículo 75. Elecciones sindicales-candidatos

Los/losa trabajadores/as que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad mínima de tres mesas en la empresa, siempre que hayan superado el período de prueba, serán elegibles en laso elecciones a representantes de los/losa trabajadores/as tal como se previene en la sección segunda, artículo 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 76. Derecho de reunión

1. Los/las trabajadores/as de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada miedo los/las delegados/as de personal, Comité de Empresa o centro de trabajo o miedo número de trabajadores/as no inferior a 33 % de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, miedo el Comité de Empresa o miedo los/las delegados/as de personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente constan incluidos en el orden del día.

La presidencia de la asamblea comunicará a la Dirección de la empresa la convocatoria y los números de laso personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordadas cono esta laso medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal. Cuando miedo cualquier circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, laso diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una suela y fechadas en el día de la primera.

Las asambleas se celebrarán fuera de laso horas de trabajo. La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la Dirección de la empresa cono una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.

Artículo 77. Derechos y obligaciones sindicales

En todo lo referente a derechos y obligaciones sindicales se estará a lo establecido en la Ley orgánica de libertad sindical, publicada en el BOE de fecha 8 de agosto de 1985, así como a laso disposiciones reglamentarias que la desarrollen.

Artículo 78. Representación de los/losa trabajadores/as

Dentro de los limitas del artículo anterior, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Legislación concordante y el Convenio Estatal de la Madera, en lo que se refiere a comités de empresa y delegados/as de los trabajadores/as.

Artículo 79. Acumulación de horas sindicales

Previo acuerdo entre la empresa y los/losa representantes de los trabajadores/as, se podrá acumular el crédito de 16 horas mensuales retribuïdas de los miembros del Comité de Empresa o delegados/as de personal a cualquiera de sus componentes pertenecientes al mismo sindicato, sin rebasar el máximo total mensual.

Article 80. Delegat sindical

Els/les treballadors/es pertanyents a qualsevol de les centrals sindicals firmants del present conveni, en les empreses de 50 o més treballadors/es anomenaran un/a delegat/ada sindical, en els termes que estableix la legislació vigent, el qual, en els casos que no puga reunir la condició de Comitè d'Empresa o delegat/ada de personal, gaudirà del crèdit d'hores mensuals retribuïdes per al desenvolupament de les funcions que li confereix la legislació vigent.

La central sindical corresponent atorgarà al delegat/a sindical una credencial que justifique davant de la direcció de l'empresa aquesta qualitat. Es presumirà aquest caràcter fins que la central no comuniqui per escrit la renovació d'aquest.

Article 81. Quota sindical

En els centres de treball, a sol·licitud formulada per escrit a les empreses per cada un/a dels/de les treballadors/es afiliats als sindicats legalment constituïts, les empreses descomptaran en la nòmina mensual als esmentats/a les esmentades treballadors/es la imposició de la quota sindical corresponent.

L'abonament de la quantitat recaptada per l'empresa es farà efectiu, per mesos vençuts al sindicat corresponent, per mitjà de transferència al seu compte bancari.

L'empresa efectuarà les detracions suara esmentades, excepte indicació en contra, durant períodes d'un any.

El/la treballador/a podrà, en qualsevol moment, anul·lar per escrit l'autorització concedida.

Article 82. Excedències sindicals

El personal amb antiguitat de quatre mesos que exercisca o siga nomenat per a exercir un càrrec sindical en els òrgans de govern provincials, autonòmics o nacionals d'una central sindical que haja firmat el conveni, tindrà dret a una excedència forçosa pel temps que dure el càrrec que la determina.

Per a accedir el/la treballador/a a aquesta excedència, haurà d'adjuntar a la comunicació escrita a l'empresa el certificat de la central sindical corresponent en el que conste el nomenament del càrrec sindical de govern per al qual haja sigut triat.

El/la treballador/a excedent forçós té l'obligació de comunicar a l'empresa, en un termini no superior al mes, la desaparició de les circumstàncies que van motivar la seua excedència; en cas de no efectuar-ho en aquest termini, perdre el dret al reingrés.

El reingrés és automàtic i obligatori i el/la treballador/a tindrà dret a ocupar una plaça d'aquest grup o nivell, lloc i lloc de treball que ocupara abans de produir-se l'excedència forçosa.

El temps d'excedència es computarà com de permanència al servei de l'empresa.

CAPÍTOL XIII
Salut laboral

Article 83. Exposició de motius

Les parts firmants del present conveni són conscients de la necessitat de dur a terme una política operativa en la prevenció dels riscos professionals, d'adoptar les mesures necessàries per a l'eliminació o reducció dels factors de risc i accident en les empreses, de foment de la informació al personal, de la formació a aquests i especialment dels seus representants.

La integració de la prevenció en tots els nivells jeràrquics de l'empresa implica l'atribució a tots ells i l'assumpció per aquests de l'obligació d'incloure la prevenció de riscos en qualsevol activitat que realitzen o ordenen, i en les decisions que adopten en tots els àmbits i processos productius.

Per això, entenem necessària l'adaptació de la LPRL i de les normatives que la desenvolupen a les circumstàncies específiques de les empreses a què s'aplica aquest conveni.

Article 84. Comissió paritària de seguretat i salut

Les parts firmants del present conveni acorden la constitució d'una Comissió Paritària de Seguretat i Salut, que estarà composta per quatre representants de les organitzacions sindicals i quatre de la representació empresarial firmants del conveni.

Artículo 80. Delegado sindical

Los/las trabajadores/as pertenecientes a cualquiera de las centrales sindicales firmantes del presente convenio, en las empresas de 50 o más trabajadores/as nombrarán un/a delegado/a sindical, en los términos previstos en la legislación vigente, el cual, en los casos que no pueda reunir la condición de Comité de Empresa o delegado/a de personal, gozará del crédito de horas mensuales retribuidas para el desarrollo de las funciones que le confiere la legislación vigente.

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

Artículo 81. Cuota sindical

En los centros de trabajo, a solicitud formulada por escrito a las empresas por cada uno de los/las trabajadores/as afiliados a los sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán en la nómina mensual a dichos/as trabajadores/as el impoene de la cuota sindical correspondiente.

El abono de la cantidad recaudada por la empresa se hará efectivo, por meses vencidos al sindicato correspondiente, mediante transferencia a su cuenta bancaria.

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

El/la trabajador/a podrá, en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida.

Artículo 82. 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 el/la trabajador/a 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.

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

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

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

CAPÍTULO XIII
Salud laboral

Artículo 83. Exposición de motivos

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

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

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

Artículo 84. Comisión paritaria de seguridad y salud

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

Als efectes de notificació i convocatòria es fixa el domicili de la Comissió Paritària, en la seu de FEVAMA C/ Benjamí Franklin, número 13, 46980-Paterna (València).

Les qüestions pròpies de la seua competència que es promoguen davant de la Comissió Paritària, adoptaran la forma escrita, i el seu contingut és suficient perquè puga examinar i analitzar el problema amb el necessari coneixement de causa, i ha de tindre com contingut obligatori:

- a) Exposició succinta i concreta de l'assumpte.
- b) Raons i fonaments que entenga el proponent que l'assisteixen.

- c) Proposta o petició concreta que es formule a la Comissió.

A l'escrit-proposta s'adjuntaran els documents que calga per a la millor comprensió i resolució del problema.

La Comissió podrà demanar, per via d'ampliació, tota la informació o documentació que estime pertinent per a una millor o més completa informació de l'assumpte, a l'efecte de la qual concedirà un termini al proponent que no podrà excedir els cinc dies hàbils.

La Comissió Paritària, una vegada rebut l'escrit-proposta o, si és el cas, estiga completada la informació pertinent, disposarà d'un termini no superior a 20 dies hàbils per a resoldre la qüestió suscitada, o si això no fora possible, emetre l'oportú dictamen.

Els costos que ocasionen les actuacions establides en el present article, seran sufragats per les parts que insten l'actuació, en els termes que estableix la mateixa Comissió Paritària.

Les seues funcions seran les següents:

Interpretació i vigilància del compliment dels continguts del present capítol.

Realitzar estudis, anàlisi i diagnòstics de les condicions de treball i de salut i implantació de l'activitat i gestió preventives en l'àmbit sectorial. Igualment, podrà realitzar propostes d'actuació sobre les conclusions resultants d'aquests.

Elaborar propostes, desenvolupar i gestionar projectes o accions sectorials davant d'institucions i fundacions públiques o privades.

Mediar en les empreses, amb la sol·licitud prèvia de les parts, en matèria de seguretat i salut en el treball.

Qualsevol altres que li siguén encomanades per acord de la Comissió Paritària d'Interpretació.

Per al millor desenvolupament de les activitats establides les parts podran designar els assessors que estimen necessaris.

Els acords de la Comissió Paritària s'adoptaran, en tot cas, per majoria de les parts, i aquells que interpreten el present capítol tindran la mateixa eficàcia que la norma que haja sigut interpretada.

Article 85. Planificació de l'acció preventiva

L'empresa desenvoluparà una acció permanent en matèria de prevenció i de riscos laborals amb subjecció al procediment següent:

1. Identificació de riscos.
2. Eliminació d'aquests.
3. Avaluació dels riscos persistents.
4. Planificació de l'activitat preventiva.

L'empresa realitzarà controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat del personal a fi de vigilar l'adequació de les accions establides en el Pla de prevenció de riscos laborals i per a detectar situacions noves potencialment perilloses.

La representació sindical de prevenció és informada prèviament la realització dels controls anteriorment indicats.

El Pla de prevenció de riscos laborals haurà d'arreplegar els requisits pertinents establits en la legislació vigent d'aplicació, de tal forma que es pose de manifest:

a) Que la prevenció de riscos laborals s'ha integrat en el sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seues activitats com en tots els nivells jeràrquics d'aquesta.

b) Que han sigut identificats els perills i avaluats els riscos als exposats pel personal en el lloc de treball, tant en relació amb els equips de treball com amb l'entorn del lloc de treball.

c) Que la concepció i utilització dels equips i llocs de treball són segurs, d'acord amb els principis de l'acció preventiva regulats en l'article 15 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

d) Que s'ha establert una adequada gestió del manteniment dels equips de treball a fi que la seguretat no resulte degradada.

A efectos de notificación y convocatoria se fija el domicilio de la Comisión Paritaria, en la sede de FEVAMA, calle Benjamin Franklin, núm. 13 de 46980-Paterna (Valencia).

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

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda que le asisten al proponente.

- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

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

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

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

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

Sus funciones serán las siguientes:

Interpretación y vigilancia del cumplimiento de los contenidos del presente capítulo.

Realizar estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo y de salud e implantación de la actividad y gestión preventivas en el ámbito sectorial. Igualmente, podrá realizar propuestas de actuación sobre las conclusiones resultantes de los mismos.

Elaborar propuestas, desarrollar y gestionar proyectos o acciones sectoriales ante instituciones y fundaciones públicas o privadas.

Mediar en las empresas, previa solicitud de las partes, en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Cualesquiera otras que le sean encomendadas por acuerdo de la Comisión Paritaria de Interpretación.

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

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

Artículo 85. Planificación de la acción preventiva

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

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

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

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

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

a) Que la prevención de riesgos laborales se ha integrado en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta.

b) Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a los que están expuestos el personal en el lugar de trabajo, tanto en relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo.

c) Que la concepción y utilización de los equipos y lugares de trabajo son seguros, de acuerdo con los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales.

d) Que se ha previsto una adecuada gestión del mantenimiento de los equipos de trabajo al objeto de que la seguridad no resulte degradada.

e) Que s'han integrat en l'activitat preventiva les mesures d'emergència i vigilància de la salut, establides en els articles 20 i 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

f) Que es controlen periòdicament les condicions, l'organització, els mètodes de treball i l'estat de salut del personal.

g) Que s'ha establert i programat la formació, informació, consulta i participació adequada del personal, en matèria de seguretat i salut.

h) Que s'han establert les mesures necessàries per a garantir la coordinació d'activitats empresarials en el centre de treball.

En tot cas, el pla haurà de registrar totes les incidències sobre seguretat i salut que es produïsquen en la vida de l'empresa, així com els controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat del personal, les mesures en matèria de seguretat i salut, i els resultats de les avaluacions o auditories del sistema de gestió de prevenció de riscos laborals.

Cada activitat preventiva aprovada haurà d'incorporar el termini per a portar-la a cap i les mesures provisionals de control del risc. En el cas que el període en què haja de desenvolupar-se aquesta planificació compreguera més d'un any, s'hauria de fer una planificació anual.

Article 86. Informació

La informació, sobre els riscos generals i els inherents al lloc de treball i sobre les mesures de protecció i prevenció aplicables, es comunicarà d'acord amb els continguts de les avaluacions de riscos a tot el personal i posada en coneixement de la representació legal dels/de les treballadors/es.

Article 87. Mesures d'emergència

Les empreses del sector tenen l'obligació de tindre elaborat un sistema d'emergències: Contra incendis, evacuació i primers auxilis, amb el personal designat específicament, format i amb els recursos necessaris per a donar resposta a aquestes contingències, tenint en compte la possible presència de personal d'altres empreses i de persones alienes i quedant documentat en el Pla de prevenció.

La designació del personal afectat per aquesta mesura s'haurà de consultar amb la representació legal dels/de les treballadors/es o directament amb el personal afectat en cas de no existir aquesta representació.

Article 88. Risc greu i imminent

En el cas que una empresa pretenguera sancionar alguna persona per la paralització del treball basant-se en l'apreciació de risc greu i imminent, procedirà a l'obertura d'expedient contradictori en què se sentirà l'opinió, a més de la persona interessada, de la representació legal dels/de les treballadors/es i a la Sindical, i al Comitè de Seguretat i Salut o el/la delegat/ada de prevenció si és el cas.

Article 89. Protecció del personal sensible a determinats riscos

En el cas que el servei de prevenció constatare, bé pel reconeixement mèdic, ja siga de caràcter genèric o l'específic per al lloc de treball, bé per qualsevol altre mecanisme, l'existència de persones especialment sensibles a determinats riscos; l'empresa determinarà en conseqüència les labors i llocs de treball per als quals aquesta persona és adequada prèvia consulta al Comitè de Seguretat i Salut o delegats o delegades de prevenció si és el cas.

Article 90. Vigilància de la salut

El personal comprés en el present conveni tindrà dret a una vigilància de la seua salut, a càrrec de l'empresa, dirigida a detectar precoçment possibles danys originats pels riscos d'exposició. Les proves mèdiques, vinculades a l'avaluació de riscos, seran per això, específiques per a la detecció de les possibles alteracions de la salut. La realització d'activitats puntuals d'aprofundiment, en forma de reconeixements mèdics, estarà protocol·litzada i en qualsevol cas tindrà relació amb el treball realitzat.

Es realitzarà un reconeixement mèdic específic inicial i d'acord amb el lloc de treball a exercir. Així mateix es realitzaran reconeixements mèdics amb caràcter anual excepte renúncia del personal. Aquesta renúncia només és possible quan en el seu lloc de treball no existisca risc higiènic i haurà de sol·licitar-la la persona per escrit.

e) Que se han integrado en la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, previstas en los artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

f) Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud del personal.

g) Que se ha previsto y programado la formación, información, consulta y participación adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.

h) Que se han previsto las medidas necesarias para garantizar la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo.

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

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

Artículo 86. Información

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

Artículo 87. Medidas de emergencia

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

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

Artículo 88. Riesgo grave e inminente

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

Artículo 89. Protección del personal sensible a determinados riesgos

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

Artículo 90. Vigilancia de la salud

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

Se realizará un reconocimiento médico específico inicial y acorde con el puesto de trabajo a desempeñar. Asimismo se realizarán reconocimientos médicos con carácter anual salvo renuncia del personal. Esta renuncia solo será posible cuando en su puesto de trabajo no exista riesgo higiénico y deberá solicitarla la persona por escrito.

Es reconeixen com a protocols mèdics sectorials d'obligada aplicació els editats pel Ministeri de Sanitat i Consum i, en concret:

- Alveolitis al·lèrgica extrínseca.
- Asma laboral.
- Manipulació manual de càrregues.
- Moviments repetitius.
- Neuropaties per pressió.
- Soroll.

El resultat de la revisió se li notificarà per escrit al personal. Els reconeixements mèdics seran considerats com a temps de treball; en el cas de ser treballs a torns o nocturns aquesta consideració es farà amb càrrec a la jornada laboral del dia posterior al del reconeixement.

Es confeccionarà un historial medicolaboral per a cada persona. Quan finalitze la seua relació laboral amb l'empresa, aquesta instarà al servei de Prevenció perquè li lliure una còpia de l'historial medicolaboral a què al·ludeix l'article 37.3 apartat c del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció.

Quan la duració del contracte de treball fora inferior a un any el lliurament de l'historial medicolaboral es faria amb la sol·licitud prèvia del personal afectat per l'extinció.

Les dades dels reconeixements mèdics han de vetlar per la confidencialitat del personal i seran desenvolupats a manera d'estadístiques per a coneixement periòdic del comitè de seguretat i salut o responsables sindicals de prevenció.

INFORMACIÓ, CONSULTA I PARTICIPACIÓ

Article 91. Representació i coordinació

Quan en un mateix centre de treball exercisquen activitats de personal de dues o més empreses, aquestes hauran de cooperar en l'aplicació de la normativa de prevenció de riscos laborals.

Les empreses subjectes al present conveni seran responsables directes de les condicions de salut i seguretat del personal propi. Aquesta responsabilitat s'estendrà sobre aquells altres integrants del personal que, no sent de la seua plantilla, presten els seus serveis en el centre de treball i exclusivament sobre aquelles activitats o aspectes preventius la responsabilitat directa de les quals siga de l'empresa principal. S'exceptua, doncs, de l'abast de aquesta responsabilitat la derivada intrínsecament del contingut tècnic o específic en virtut del qual es van contractar aquests serveis externs.

En tot cas, la representació sindical de prevenció de l'empresa titular del centre atendran, i plantejaran davant de l'empresa, totes les peticions, suggeriments o demandes en matèria preventiva expressades pel personal de les empreses alienes concurrents quan aquestes no tinguen representació legal dels/de les treballadors/es i/o sindical en aquest centre.

La representació sindical de prevenció hauran de tindre la condició de representants legals dels/de les treballadors/es, llevat que, per acord majoritari aquesta representació, trien aquell integrant del personal que consideren més adequat per a l'exercici de les funcions vinculades a la prevenció de riscos laborals.

Article 92. Comitè de seguretat i salut

En els centres de treball on existisquen 30 o més persones es constituirà un Comitè de Seguretat i Salut en el Treball format per almenys dos delegats de prevenció, i el mateix nombre de representants de l'empresa.

Els components del servei de prevenció, així com les persones que realitzen habitualment les seues labors en aquesta matèria, incloent-hi el personal del servei de prevenció, podran assistir a les reunions d'aquest òrgan amb l'objecte d'assessorar tècnicament el comitè.

Article 93. Documentació

En la documentació a què fa referència l'article 23 de la LPRL s'adjuntarà, formant un tot amb aquella, les actes de reunió del Comitè de Salut i Seguretat, també les observacions que la representació legal dels/de les treballadors/es consideren oportunes, sempre que les aporten per escrit.

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

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

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

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

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

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

INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

Artículo 91. Representación y coordinación

Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades de personal de dos o más empresas, estas deberán cooperar en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Las empresas sujetas al presente convenio serán responsables directas de las condiciones de Salud y Seguridad del personal propio. Esta responsabilidad se extenderá sobre aquellos otros integrantes del personal que, no siendo de su plantilla, presten sus servicios en el centro de trabajo y exclusivamente sobre aquellas actividades o aspectos preventivos cuya responsabilidad directa sea de la empresa principal. Se exceptúa por tanto del alcance de dicha responsabilidad la derivada intrínsecamente del contenido técnico o específico en virtud del cual se contrataron estos servicios externos.

En cualquier caso, la representación sindical de prevención de la empresa titular del centro atenderán, y plantearán ante la empresa, todas las peticiones, sugerencias o demandas en materia preventiva expresadas por el personal de las empresas ajenas concurrentes cuando las mismas carezcan de representación legal de los/las trabajadores/as y/o sindical en dicho centro.

La representación sindical de prevención deberán tener la condición de representantes legales de los/las trabajadores/as, salvo que, por acuerdo mayoritario dicha representación, elijan a aquel integrante del personal que consideren más adecuado para el desempeño de las funciones vinculadas a la prevención de riesgos laborales.

Artículo 92. Comité de seguridad y salud

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

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

Artículo 93. Documentación

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

Article 94. Formació de la representació sindical de prevenció

L'empresa garantirà que la representació sindical de prevenció posseïssa una qualificació equiparable al Nivell Bàsic en prevenció de riscos laborals, a més de la que corresponga al seu lloc de treball habitual.

Així mateix disposaran de fins a 20 hores anuals per a formació específica, les quals s'afegiran al crèdit horari que els reconeix la llei.

FORMACIÓ EN MATÈRIA PREVENTIVA

Article 95. Formació en matèria preventiva

En compliment del deure de protecció, l'empresa haurà de garantir que tot el personal reba una formació teòrica i pràctica suficient i adequada en matèria preventiva.

Es defineixen com suficients i adequats, en l'àmbit d'aquest conveni els programes següents:

a) Formació bàsica general en prevenció: les matèries contingudes en aquest mòdul seran comuns a tots els nivells i llocs de treball.

Les matèries que haurà de contenir aquest mòdul són:

1. Conceptes bàsics sobre l'organització elemental de la prevenció.
2. Tècniques preventives elementals sobre riscos genèrics i prevenció d'aquests.
3. Plans d'emergència.
4. Drets de participació, informació, consulta i proposta.

b) Formació específica per oficis, llocs de treball o funció:

A més de la formació indicada en l'apartat anterior, el personal que posseïssa o adquireixa una categoria professional enquadrada en el Grup 6 o superior, haurà d'adquirir la formació específica requerida per a l'exercici del seu lloc de treball.

c) Formació preventiva dels integrants del personal designat, com personal encarregat de la prevenció i comandaments intermedis: Per a aquests col·lectius l'empresa garantirà que disposen de formació equivalent a la indicada per a el Nivell Bàsic en l'annex IV del RD 39/1997.

Per a l'empresariat que assumisca l'activitat preventiva o recursos preventius la presència del qual s'exigisca de manera permanent en el centre de treball: La formació per a aquests col·lectius és la indicada per al Nivell Bàsic en l'annex IV del RD 39/1997, de 17.01.97.

CAPÍTOL XIV
Medi ambient

Article 96. Comissió paritària de medi ambient

Es constitueix en el marc d'aquest conveni col·lectiu la Comissió paritària de medi ambient formada per dos representants per part dels sindicats firmants i dos representants de la patronal per a les qüestions relatives a aquesta matèria.

Serà la seua comesa i funcions les mateixes que se li han encomanat a la Comissió Paritària de Salut i Seguretat, però únicament per a les matèries relacionades amb els aspectes que mediambientalment afecten el sector.

Així mateix, per a la millora de la participació de totes les parts la representació sindical de prevenció tindrà les facultats afegides de medi ambient, a la qual se li haurà de facilitar informació:

De les situacions anòmales que es produïsquen relacionades amb el medi ambient, incloent-hi les dades ambientals periòdiques que calga per a l'anàlisi de aquestes anomalies.

De les mesures que s'adopten per a resoldre aquestes anomalies.

Dels acords i decisions que les autoritats competents adopten respecte al centre de treball relacionats amb aquests aspectes, així com els efectes i mesures a concretar en cada moment.

Del desenvolupament legislatiu autonòmic, nacional o comunitari sobre medi ambient.

La representació legal dels/de les treballadors/es podrà proposar iniciatives tendents a la millora de la situació mediambiental.

S'establiran amb la seua participació programes de formació específica per a aquestes matèries que permeten un coneixement millor dels problemes mediambientals.

Artículo 94. 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.

FORMACIÓN EN MATERIA PREVENTIVA

Artículo 95. Formación en materia preventiva

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

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

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

Las materias que deberá contener este módulo son:

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

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

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

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

Para el empresariado que asuma la actividad preventiva o recursos preventivos cuya presencia se exija de manera permanente en el centro de trabajo: La formación para estos colectivos será la indicada para el nivel básico en el anexo IV del RD 39/1997, de 17.01.97.

CAPÍTULO XIV
Medio ambiente

Artículo 96. Comisión Paritaria de Medio Ambiente

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

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

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

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

De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.

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

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

La representación legal de los/las trabajadores/as podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental.

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

Compromís empresarial d'utilitzar sistemes de gestió mediambiental, per a gestionar els processos mediambientals i garantir de manera sostenible la defensa del medi ambient.

CAPÍTOL XV

Procediments voluntaris extrajudicials de solució de conflictes col·lectius

Article 97. Preàmbul

Les parts signatàries del present conveni estimen necessari establir procediments voluntaris de solució dels conflictes de caràcter col·lectiu.

Són susceptibles de sotmetre's als procediments voluntaris de solució de conflictes aquelles controvèrsies o disputes laborals que comprenen una pluralitat de treballadors/es, o en les que la interpretació, objecte de la divergència, afecte interessos col·lectius. Tindran, així mateix, caràcter de conflictes col·lectius aquells que, no obstant promoure's per un/a treballador/a individual, la seua solució siga extensible o generalitzable a un grup de treballadors/es.

Els procediments voluntaris per a la solució de conflictes col·lectius hauran de ser promoguts a través de les associacions patronals i centrals sindicals firmants del present conveni col·lectiu i comprendran les següents alternatives de procediment:

1. Interpretació aportada en el si de la Comissió Paritària. Resolució que es produirà d'acord amb el que estableix el capítol III d'aquest conveni.

2. Mediació.

3. Arbitratge.

Els òrgans específics de Mediació i Arbitratge que estableisca en el seu si la Comissió Paritària quedaran plenament integrats en el Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana (TAL).

Article 98. Mediació

El procediment de mediació no estarà subjecte a cap tramitació preestablida, excepte la designació del/de la mediador/a i la formalització de l'avenença que, si és el cas, abaste.

El procediment de mediació és voluntari i requerirà acord de les parts, que faran constar documentalment el contingut de les divergències, designant el/la mediador/a, i assenyalant la qüestió o qüestions sobre les quals versarà la seua funció. Una còpia es remetrà a la Comissió Paritària.

La Comissió comunicarà el nomenament al/la mediador/a notificant-li a més tots aquells punts que siguen necessaris per al compliment de la seua comesa.

Sense perjudici d'allò que s'ha estipulat en els paràgrafs anteriors, qualsevol de les parts podrà dirigir-se a la Comissió Paritària, sol·licitant els seus bons oficis perquè promoga la mediació. Feta aquesta proposta, la Comissió Paritària es dirigirà a les parts en conflicte, oferint-los la mediació.

En defecte de tal petició, quan hi haja raons fundades per a això, la Comissió Paritària, podrà per unanimitat, acordar dirigir-se a les parts instant-les a què sol·liciten la solució del conflicte a través de la mediació.

Les propostes de solució que ofereisca el/la mediador/a a les parts podran ser lliurement acceptades o rebutjades per aquestes. En cas d'acceptació l'avenença aconseguida tindrà la mateixa eficàcia que allò que s'ha pactat en el Conveni col·lectiu.

Aquest acord es formalitzarà per escrit, i es presentarà còpia a l'autoritat laboral competent els efectes i en el termini establert en l'article 90 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 99. Arbitratge

Per mitjà del procediment d'arbitratge, les parts en conflicte acorden, voluntàriament, encomanar a un tercer i acceptar per endavant la solució que aquest dicte sobre les seues divergències.

L'acord de les parts promovent l'arbitratge és formalitzat per escrit, es denominarà Compromís Arbitral i constarà, almenys, dels punts següents:

– Nom de l'àrbitre o dels àrbitres designats.

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

CAPÍTULO XV

Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos

Artículo 97. Preámbulo

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

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

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

1. Interpretación aportada en el seno de la Comisión Paritaria. Tal resolución se producirá de acuerdo con lo previsto en el capítulo III de este convenio.

2. Mediación.

3. Arbitraje.

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

Artículo 98. Mediación

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

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

La Comisión comunicará el nombramiento al/la mediador/a notificándole además todos aquellos extremos que sean precisos para el cumplimiento de su cometido.

Sin perjuicio de lo estipulado en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la Comisión Paritaria, solicitando sus buenos oficios para que promueva la mediación. Hecha esta propuesta, la Comisión Paritaria se dirigirá a las partes en conflicto, ofreciéndoles la mediación.

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

Las propuestas de solución que ofrezca el/la mediador/a a las partes podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por estas. En caso de aceptación la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia que lo pactado en el Convenio colectivo.

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

Artículo 99. Arbitraje

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

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

– Nombre del/la árbitro o árbitros designados.

– Identificació del/l'empresari/a o dels subjectes col·lectius que ostenten legitimació per a acollir-se al procediment, en l'àmbit del conflicte.

– Qüestions que se sotmeten a laudat arbitral i, si és el cas, criteris que de comú acord es consideren que han de ser observats, així com termini per a dictar-ho.

– Compromís d'acceptació de la decisió arbitral.

– Si el laudat que se sol·licita ha de ser dictat en dret o en equitat.

– Domicili de les parts afectades.

– Data i firma de les parts.

D'aquest acord es faran arribar còpies de compromís arbitral a la Comissió Paritària i, als efectes de constància i publicitat, a l'autoritat laboral competent.

La designació de l'àrbitre o àrbitres és lliure i recaurà en experts imparcials. Es durà a terme el nomenament en la mateixa forma que l'assenyalada per als mediadors en l'article precedent d'aquest conveni col·lectiu.

La resolució arbitral és vinculant i immediatament executiva i resoldrà, motivadament, totes i cada una de les qüestions fixades en el compromís arbitral. El laudat arbitral haurà de ser notificat en el termini establert en el compromís arbitral o, en cas de no fixar un termini exprés, en els deu dies hàbils a partir de la designació de l'àrbitre.

Excepcionalment, i, atenent a les dificultats del conflicte i la seua transcendència, podrà prorrogar-se el mencionat termini, i cal, en tot cas, dictar-se el laudat abans del transcurs de quaranta dies hàbils; és, així mateix, notificat a la Comissió Paritària i a l'autoritat laboral competent.

El laudat emés podrà ser impugnat davant de la jurisdicció social, segons la modalitat processal que procedisca.

La impugnació del laudat podrà basar-se en:

– Excés de les seues competències resolent qüestions alienes al compromís arbitral.

– Vulneració notòria dels principis que han d'animar el procediment arbitral.

– Superació del termini establert per a dictar una resolució o que aquesta contradiu normes constitucionals o legals.

La resolució és objecte de depòsit, registre i publicació a idèntics efectes dels establerts en l'article 90 de l'Estatut dels Treballadors.

La resolució arbitral tindrà la mateixa eficàcia d'allò que s'ha pactat en el conveni col·lectiu.

Article 100. Disposicions comunes de mediació i arbitratge

Una vegada formalitzat el compromís de mediació o arbitratge precedent, les parts s'abstindran d'instar qualssevol altres procediments sobre la qüestió o qüestions subjectes a aquests.

Quan un conflicte col·lectiu haja sigut sotmés a arbitratge, les parts s'abstindran de recórrer a vaga o locaut per les causes objecte de controvèrsia mentre duren els procediments d'arbitratge.

Els procediments de mediació i arbitratge regulats en el present capítol tindran caràcter prioritari respecte d'aquells altres que estiguen regulats en àmbits territorials inferiors a l'autonòmic, quan les qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu es presenten com a conseqüència de l'aplicació del present conveni.

Per a la resta de supòsits o situacions, aquestes normes seran de lliure elecció per a les parts.

CAPÍTOL XVI

Article 101. Tarjeta professional de la construcció per al sector de la fusta, fusteria, moble i afins – acreditació de la formació

La tarjeta professional de la construcció per al sector de la fusta i el moble és el document expedit per la Fundació Laboral de la Construcció amb l'objectiu d'acreditar, entre altres dades, la formació específica rebuda del Sector de la Fusta i el Moble pel/per la treballador/a en matèria de prevenció de riscos laborals en aquelles activitats i sectors de la fusta i el moble que treballen en obres de construcció. Igualment, s'acredita amb ella el grup professional del/la treballador/a i els peri-

– Identificación del/la empresario/a o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, en el ámbito del conflicto.

– Cuestiones que se someten a laudo arbitral y, en su caso, criterios que de común acuerdo se consideren que han de ser observados, así como plazo para dictarlo.

– Compromiso de aceptación de la decisión arbitral.

– Si el laudo que se solicita debe ser dictado en derecho o en equidad.

– Domicilio de las partes afectadas.

– Fecha y firma de las partes.

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

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

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá, motivadamente, todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral. El laudo arbitral deberá ser notificado en el plazo establecido en el compromiso arbitral o, en caso de no fijar un plazo expreso, en los diez días hábiles a partir de la designación del/la árbitro.

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

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

La impugnación del laudo podrá basarse en:

– Exceso de sus competencias resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral.

– Vulneración notoria de los principios que han de animar el procedimiento arbitral.

– Superación del plazo establecido para dictar resolución o que esta contradiga normas constitucionales o legales.

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

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

Artículo 100. Disposiciones comunes de mediación y arbitraje

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

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

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

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

CAPÍTULO XVI

Artículo 101. Tarjeta profesional de la construcción para el sector de la madera, carpintería, mueble y afines – acreditación de la formación

La Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector de la Madera y el Mueble es el documento expedido por la Fundación Laboral de la Construcción con el objetivo de acreditar, entre otros datos, la formación específica recibida del Sector de la Madera y el Mueble por el/la trabajador/a en materia de prevención de riesgos laborales en aquellas actividades y sectores de la madera y el mueble que trabajan en obras de construcción. Igualmente, se acredita con ella el grupo profesional del/

odes d'ocupació en les distintes empreses en què vaja exercint la seua activitat.

Article 102. Funcions de la targeta professional

La TARGETA professional de la construcció per al sector de la fusta i el moble té les funcions següents:

a) Acreditar que el seu titular ha rebut almenys la formació inicial en matèria de prevenció de riscos laborals en aquelles activitats i sectors de la Fusta i el Moble que treballen en obres de construcció, d'acord amb el que estableix la Llei 32/2006, de 18 d'octubre, reguladora de la subcontratació en el sector de la construcció.

b) Acreditar el grup professional del seu titular i la seua experiència professional.

c) Acreditar la formació de qualsevol tipus rebuda pel seu titular.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

Primera. Pla d'igualtat

De conformitat amb el que disposa la Llei orgànica 3/2007, les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar amb els/les representants dels/de les treballadors/es en la forma que es determine en la legislació laboral.

En les empreses de més de 250 treballadors/es, tinguen un o més centres de treball, les mesures d'igualtat a què es refereix el paràgraf anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat.

Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, després de negociació o consulta, si és el cas, amb la representació legal dels/de les treballadors/es, quan l'autoritat laboral haguera acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació d'aquest pla, en els termes que es fixen en l'indicat acord.

L'elaboració i implantació de plans d'igualtat és voluntària per a les altres empreses, prèvia consulta a la representació legal dels/de les treballadors/es.

Als efectes d'allò que s'ha regulat en el present conveni respecte als plans d'igualtat i als diagnòstics de situació haurà de tindre's en compte allò que s'ha assenyalat en l'article 5 de la Llei orgànica 3/2007, segons el qual, no constituirà discriminació en l'accés a l'ocupació, inclosa la formació necessària, una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb el sexe quan, a causa de la naturalesa de les activitats professionals concretes o al context en què es duguen a terme, la mencionada característica constitueixca un requisit professional essencial i determinant, sempre que l'objectiu siga legítim i el requisit proporcionat.

Amb aquesta finalitat, el present conveni arreplega a continuació una sèrie de directrius i regles en relació amb els plans d'igualtat i els diagnòstics de situació que podran seguir les empreses de més de 250 treballadors/es incloses dins del seu àmbit d'aplicació i la finalitat de les quals és facilitar a aquestes últimes l'aplicació i implantació de la Llei orgànica 3/2007.

A. Concepte dels plans d'igualtat

Com estableix la Llei orgànica 3/2007 els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptats després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

B. Diagnòstic de situació

Prèviament a la fixació dels objectius d'igualtat que si és el cas hagen d'aconseguir-se, les empreses realitzaran un diagnòstic de situació la finalitat del qual és obtenir dades desagregats per sexes en relació amb les condicions de treball, i amb especial referència a matèries com ara l'accés a l'ocupació, la formació, classificació i promoció professional, les condicions retributives i d'ordenació de la jornada, de concii-

la trabajador/a y los periodos de ocupación en las distintas empresas en las que vaya ejerciendo su actividad.

Artículo 102. Funciones de la tarjeta profesional

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

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

b) Acreditar el Grupo profesional de su titular y su experiencia profesional.

c) Acreditar la formación de todo tipo recibida por su titular.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Primera. Plan de igualdad

De conformidad con lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los/las trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 250 trabajadores/as, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

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

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los/las trabajadores/as.

A efectos de lo regulado en el presente convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con esta finalidad, el presente convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 250 trabajadores/as incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley orgánica 3/2007.

A. Concepto de los planes de igualdad

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

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

B. Diagnóstico de situación

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada,

liació de la vida laboral, familiar i personal, etc. Tot això a l'efecte de constatar, si n'hi ha, l'existència de situacions de desigualtat de tracte o oportunitats entre homes i dones faltades d'una justificació objectiva i raonable, o situacions de discriminació per raó de sexe que suposen la necessitat de fixar aquests objectius.

De tot això les empreses donaran compte per escrit als representants dels/de les treballadors/es, i així podrien aquests emetre el corresponent informe si així ho estimaren adequat.

El diagnòstic de situació haurà de proporcionar dades desagregats per sexes en relació, entre altres, amb algunes de les qüestions següents:

a) Distribució de la plantilla en relació amb edats, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals i nivell de formació.

b) Distribució de la plantilla en relació amb tipus de contractes.

c) Distribució de la plantilla en relació amb grups professionals i salaris.

d) Distribució de la plantilla en relació amb ordenació de la jornada, hores anuals de treball, règim de torns i mesures de conciliació de la vida familiar i laboral.

e) Distribució de la plantilla en relació amb la representació sindical.

f) Ingressos i cessaments produïts en l'últim any especificant grup professional, edat i tipus de contracte.

g) Nivells d'absentisme especificant causes i desglossant les corresponents a permisos, incapacitats o altres.

h) Excedències últim any i els motius.

i) Promocions últim any especificant grup professional i posats als que s'ha promocionat, així com promocions vinculades a mobilitat geogràfica.

j) Hores de formació últim any i tipus d'accions formatives.

Igualment hauran de diagnosticar-se: els criteris i canals d'informació i/o comunicació utilitzats en els processos de selecció, formació i promoció, els mètodes utilitzats per a la descripció de perfils professionals i llocs de treball, el llenguatge i contingut de les ofertes d'ocupació i dels formularis de sol·licitud per a participar en processos de selecció, formació i promoció.

C. Objectius dels plans d'igualtat

Una vegada realitzat el diagnòstic de situació podran establir-se els objectius concrets a aconseguir basant-se en les dades obtingudes i que podran consistir en l'establiment de mesures d'acció positiva en aquelles qüestions en què s'haja constatat l'existència de situacions de desigualtat entre dones i homes faltats de justificació objectiva, així com en l'establiment de mesures generals per a l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació.

Aquests objectius, que inclouran les estratègies i pràctiques per a la seua consecució, aniran destinats preferentment a les àrees d'accés a l'ocupació, formació, classificació i promoció professional, condicions retributives i de jornada, conciliació de la vida familiar, etc., i, en altres, podran consistir en:

a) Promoure processos de selecció i promoció en igualtat que eviten la segregació vertical i horitzontal i la utilització del llenguatge sexista. Amb això es pretindrà assegurar procediments de selecció transparent per a l'ingrés en l'empresa per mitjà de la redacció i difusió no discriminatòria de les ofertes d'ocupació i l'establiment de proves objectives i adequades als requeriments del lloc ofert, relacionades exclusivament amb la valoració d'aptituds i capacitats individuals.

b) Promoure la inclusió de dones en llocs que impliquen comandament i/o responsabilitat.

c) Establir programes específics per a la selecció/promoció de dones en llocs en què estan subrepresentades.

d) Revisar la incidència de les formes de contractació atípiques (contractes a temps parcial i modalitats de contractació temporal) en el col·lectiu de treballadores amb relació al de treballadors i adoptar mesures correctores en cas de major incidència sobre aquestes de tals formes de contractació.

e) Garantir l'accés en igualtat d'homes i dones a la formació d'empresa tant interna com externa, a fi de garantir la permanència en l'ocupació de les dones, tot desenvolupant el seu nivell formatiu i la seua adaptabilitat als requisits de la demanda d'ocupació.

de conciliació de la vida laboral, familiar i personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

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

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

a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.

b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.

c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.

d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.

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

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

h) Excedencias último año y los motivos.

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

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

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

C. Objetivos de los planes de igualdad

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

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

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

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

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

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

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

f) Informació específica a les dones dels cursos de formació per a llocs que tradicionalment hagen estat ocupats per homes.

g) Realitzar cursos específics sobre igualtat d'oportunitats.

h) Revisar els complements que componen el salari per a verificar que no estiguen tancant una discriminació sobre les treballadores.

i) Promoure processos i establir terminis per a corregir les possibles diferències salarials existents entre homes i dones.

j) Aconseguir una major i millor conciliació de la vida familiar i laboral d'homes i dones per mitjà de campanyes de sensibilització, difusió dels permisos i excedències legals existents, etc.

k) Establir mesures per a detectar i corregir possibles riscos per a la salut de les dones treballadores, en especial de les embarassades, així com accions contra els possibles casos d'assetjament moral i sexual.

D. Competències de les empreses i els/les representants dels treballadors en l'elaboració dels plans d'igualtat i règim transitori

Serà competència de l'empresa realitzar el diagnòstic de situació. La documentació que es desprenga d'aquest diagnòstic és facilitada als efectes d'informe als/les representants dels/de les treballadors/es.

Una vegada realitzat el diagnòstic de situació, les empreses afectades per les presents disposicions (de més de 250 treballadors/es) hauran de negociar amb els/les representants dels/de les treballadors/es el corresponent pla d'igualtat sense que això prejudge el resultat de la negociació ja que, tant el contingut del pla com les mesures que si és el cas hagen d'adoptar-se dependran sempre del diagnòstic previ.

Una vegada implantat el pla d'igualtat en l'empresa s'informarà als/a les representants dels/de les treballadors/es amb caràcter anual sobre la seua evolució, podent aquests últims emetre un informe si així ho estimen oportú.

Les empreses disposaran d'un termini coincident amb la vigència del present conveni col·lectiu a fi d'aplicar el que disposen els articles anteriors respecte dels diagnòstics de situació i els plans d'igualtat.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera

Aquells/es treballadors/es que s'enquaden en un grup professional el salari del qual fora inferior al salari del conveni de procedència en funció de la seua categoria, mantindran la diferència entre els esmentats salaris de l'esmentat conveni *ad personam*, i això no serà absorbible ni compensable i caldrà aplicar-hi els increments salarials que s'establisquen en el conveni.

Així mateix, a fi d'clarificar l'adscripció de les categories professionals als grups professionals, s'inclouen en l'annex III a aquest conveni la graella d'equivalències.

Segona

L'aplicació del nou sistema de pagues extres, conseqüència del que disposa l'article 59 del Conveni Estatal de la Fusta, no ha de suposar en cap cas pèrdua o benefici econòmic per al/a la treballador/a com a conseqüència de la seua extinció de la relació laboral amb l'empresa. Per això, per al càlcul de les parts proporcionals de pagues extres, a incloure en la liquidació, s'haurà de tindre en compte aquesta circumstància.

És a dir, els/les treballadors/es que van ingressar abans de l'1-1-96, se'ls efectuarà la liquidació del liquidació, pel que fa a les pagues sobre la base de dotzenes parts i sobre els imports econòmics que suposen les pagues en el moment de produir-se la liquidació del liquidació.

DISPOSICIÓ FINAL

Es fa constar que la remuneració anual en funció de la jornada establida en l'article 44 d'aquest conveni, és la que figura en l'annex I per a l'any 2019, en l'annex II per a l'any 2020 i en l'annex II-bis per a l'any 2021, en la columna encapçalada com a retribució anual.

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

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

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

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

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

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

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

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

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones (de más de 250 trabajadores/as) deberán negociar con los/las representantes de los trabajadores/as el correspondiente plan de igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los/las representantes de los trabajadores/as con carácter anual sobre su evolución, pudiendo estos últimos emitir informe si así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera

Aquellos/as trabajadores/as que se encuadren en un grupo profesional cuyo salario fuera inferior al salario del convenio de procedencia en función de su categoría, mantendrán la diferencia entre dichos salarios del citado convenio *«ad personam»*, no siendo absorbible ni compensable y aplicándole los incrementos salariales que se establezcan en el convenio.

Asimismo, en aras a clarificar la adscripción de las categorías profesionales a los grupos profesionales, se incluyen en el anexo III a este convenio la parrilla de equivalencias.

Segunda

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

Es decir, los/las trabajadores/as que ingresaron antes del 01.01.1996, se les efectuará la liquidación del finiquito, en lo referente a las pagas sobre la base de doceavas partes y sobre los montantes económicos que supongan las pagas en el momento de producirse la liquidación del finiquito.

DISPOSICIÓN FINAL

Se hace constar que la remuneración anual en función de la jornada establecida en el artículo 44 de este convenio, es la que figura en el anexo I para el año 2019, en el anexo II para el año 2020 y en el anexo II-bis para el año 2021, en la columna encabezada como retribución anual.

ANNEX I				
Taula salarial del Conveni col·lectiu de la fusta, fusteria, moble i afins de la Comunitat Valenciana				
ANY 2019				
Grup professional	Salari base Mensual	Plus Conveni Mensual	Prorrata Pagues extres Mensual	Retribució anual
GRUP 1	1.808,00	213,16	326,44	28.171,20
GRUP 2	1.642,49	193,64	296,56	25.592,28
GRUP 3	1.590,51	187,52	287,18	24.782,52
GRUP 4	1.293,66	152,52	233,58	20.157,12
GRUP 5	1.214,76	143,22	219,33	18.927,72
GRUP 6	1.068,99	126,03	193,01	16.656,36
GRUP 7	1.023,71	120,69	184,83	15.950,76
APÈNDIX	808,65	95,34	146,01	12.600,00

ANNEX II				
Taula salarial del Conveni col·lectiu de la fusta, fusteria, moble i afins de la Comunitat Valenciana				
ANY 2020				
Grup professional	Salari base Mensual	Plus Conveni Mensual	Prorrata Pagues extres Mensual	Retribució anual
GRUP 1	1.842,35	217,21	332,64	28.706,40
GRUP 2	1.673,70	197,32	302,19	26.078,52
GRUP 3	1.620,73	191,08	292,64	25.253,40
GRUP 4	1.318,24	155,42	238,02	20.540,16
GRUP 5	1.237,84	145,94	223,50	19.287,36
GRUP 6	1.089,30	128,42	196,68	16.972,80
GRUP 7	1.043,16	122,98	188,34	16.253,76
APÈNDIX	824,01	97,15	148,78	12.839,28

ANNEX II-bis				
Taula salarial del Conveni col·lectiu de la fusta, fusteria, moble i afins de la Comunitat Valenciana				
ANY 2021				
Grup professional	Salari base Mensual	Plus Conveni Mensual	Prorrata Pagues extres Mensual	Retribució anual
GRUP 1	1.879,20	221,55	339,29	29.280,48
GRUP 2	1.707,17	201,27	308,23	26.600,04
GRUP 3	1.653,14	194,90	298,49	25.758,36
GRUP 4	1.344,60	158,53	242,78	20.950,92
GRUP 5	1.262,60	148,86	227,97	19.673,16
GRUP 6	1.111,09	130,99	200,61	17.312,28
GRUP 7	1.064,02	125,44	192,11	16.578,84
APÈNDIX	840,49	99,09	151,76	13.096,08

ANEXO I				
Tabla salarial del convenio Colectivo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunidad Valenciana				
AÑO 2019				
Grupo profesional	Salario base Mensual	Plus Convenio Mensual	Prorrata Pagas extras Mensual	Retribución anual
GRUPO 1	1.808,00	213,16	326,44	28.171,20
GRUPO 2	1.642,49	193,64	296,56	25.592,28
GRUPO 3	1.590,51	187,52	287,18	24.782,52
GRUPO 4	1.293,66	152,52	233,58	20.157,12
GRUPO 5	1.214,76	143,22	219,33	18.927,72
GRUPO 6	1.068,99	126,03	193,01	16.656,36
GRUPO 7	1.023,71	120,69	184,83	15.950,76
APÉNDICE	808,65	95,34	146,01	12.600,00

ANEXO II				
Tabla salarial del convenio colectivo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunidad Valenciana				
AÑO 2020				
Grupo profesional	Salario base Mensual	Plus Convenio Mensual	Prorrata Pagas extras Mensual	Retribución anual
GRUPO 1	1.842,35	217,21	332,64	28.706,40
GRUPO 2	1.673,70	197,32	302,19	26.078,52
GRUPO 3	1.620,73	191,08	292,64	25.253,40
GRUPO 4	1.318,24	155,42	238,02	20.540,16
GRUPO 5	1.237,84	145,94	223,50	19.287,36
GRUPO 6	1.089,30	128,42	196,68	16.972,80
GRUPO 7	1.043,16	122,98	188,34	16.253,76
APÉNDICE	824,01	97,15	148,78	12.839,28

ANEXO II-bis				
Tabla salarial del convenio colectivo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunidad Valenciana				
AÑO 2021				
Grupo profesional	Salario base Mensual	Plus Convenio Mensual	Prorrata Pagas extras Mensual	Retribución anual
GRUPO 1	1.879,20	221,55	339,29	29.280,48
GRUPO 2	1.707,17	201,27	308,23	26.600,04
GRUPO 3	1.653,14	194,90	298,49	25.758,36
GRUPO 4	1.344,60	158,53	242,78	20.950,92
GRUPO 5	1.262,60	148,86	227,97	19.673,16
GRUPO 6	1.111,09	130,99	200,61	17.312,28
GRUPO 7	1.064,02	125,44	192,11	16.578,84
APÉNDICE	840,49	99,09	151,76	13.096,08

ANNEX III

Graella d'enquadrament de les categories professionals als grups professionals

GRUP PROFESSIONAL 1

Categoria:
Titulats superiors
Enginyer/a llicenciat/ada
Llicenciat/ada
Tècnic/a

GRUP PROFESSIONAL 2

Categoria:
Titulats grau mitjà
Pèrit
ATS
Infermer/a T

GRUP PROFESSIONAL 3

Categoria:
Cap d'administració
Cap superior d'administració
Cap d'organització 1a
Tècnic/a projectista
Cap de tallers
Cap d'organització 2a
Delineant

GRUP PROFESSIONAL 4

Categoria:
Encarregat/ada de magatzem.
Oficial 1a administració
Encarregat/ada general
Encarregat/ada secció
Cap d'equip
Tècnic/a d'organització 1a
Tècnic/a d'organització 2a
Encarregat/ada.
Tupista 1a
Preparador/a.
Oficial preparador/a de producció
Oficial preparador/a traçador/a

GRUP PROFESSIONAL 5

Categoria:
Viatjant
Corredor de plaça
Conductor mecànic vehicles motoritzats.
Oficial 2a magatzem
Esquadrador/a
Conduc. mec. camió.
Oficial 2a administratiu/a
Conduc. mec. elevadora.
Oficial 1a
Oficial 2a
Serrador/a 1a
Esmolador/a.
Oficial 2a administració.
Oficial 1a somiers.
Fogoner/a producció
Conductor/a mecànic 1a
Oficial 2a. somiers.
Oficial 1a taller.
Tupista 2a
Oficial 2a taller.

GRUP PROFESSIONAL 6

Categoria:
Conductor/a
Aux. adm. major 23 anys
Aux. adm. menor 23 anys
Ajudant/a vehic. motoritzat.

ANEXO III

Parrilla de encuadramiento de las categorías profesionales a los grupos profesionales

GRUPO PROFESIONAL 1

Categoría:
Titulados/as superiores
Ingeniero/a licenciado/a
Licenciado/a
Técnico/a

GRUPO PROFESIONAL 2

Categoría:
Titulados/as grado medio
Perito/a
ATS.
Enfermero/a T.

GRUPO PROFESIONAL 3

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

GRUPO PROFESIONAL 4

Categoría:
Encargado/a de Almacén.
Oficial 1.^a Administración.
Encargado/a General.
Encargado/a Sección.
Jefe/a Equipo.
Técnico/a Organiz. 1.^a
Técnico/a Organiz. 2.^a
Encargado/a.
Tupista 1.^a
Preparador/a.
Oficial preparador/a de producción
Oficial preparador/a trazador/a

GRUPO PROFESIONAL 5

Categoría:
Viajante.
Corredor de plaza.
Conduct. mecán. vehíc. motoriz.
Oficial 2.^a almacén.
Escuadrador/a
Con. mec. camión.
Oficial 2.^a administrativo/a
Conduc. mec. elevadora.
Oficial 1.^a
Oficial 2.^a
Aserrador/a 1.^a
Afilador/a.
Oficial 2.^a administración.
Oficial 1.^a somiers.
Fogonero/a producción
Conductor/a mecánico 1.^a
Oficial 2.^a somiers.
Oficial 1.^a taller.
Tupista 2.^a
Oficial 2.^a taller.

GRUPO PROFESIONAL 6

Categoría:
Conductor/a
Aux. admón. mayor 23 años.
Aux. admón. menor 23 años.
Ayudante/a vehíc. motorizado.

Auxiliar analista
Dependent/a de magatzem.
Oficial 3a administratiu.
Oficial sèrie i semisèrie producció.
Oficial muntador/a
Capatàs subaltern/a
Ajudant/a
Llister/a
Magatzemista/a
Xòfer Turisme
Mecanògraf/a
Dependent/a economat
Pesador/a basculer/a
Analista
Calcador/a
Telefonista
Aux. organització
Auxiliar, mecanogr., etc.
Ajudant/a de serra.
Auxiliar administratiu/a.
Ajudant/a de màquines

GRUP PROFESSIONAL 7

Categoria:
Peó magatzem.
Ordenança.
Personal neteja.
Peó especialitzat.
Peó.
Guarda o vigilant/a.
Carreter/a.
Guarda.
Vigilant/a.
Porter/a.
Capatàs peons.
Peó.
Peó especialista.
Ordinador.
Personal neteja.

APÈNDIX

Categoria:
Aprentent tercer any.
Aprentent segon any.
Aspirant adm.
Aprentent primer any.
Subajudants
Aspirant administratiu/a
Aspirant organització.
Aprentent.
Aspirant adv. major 18 anys.
Formació 18 anys.
Aspirant adv. menor 18 anys.
Formació menor 18 anys.
Aprentent de 3.^a
Aprentent de 2.^a
Aprentent de 1.^a
Ajudant/a en pràctiques.
Aspirant

ANNEX IV *Àmbit funcional*

1. Aprofitament i/o explotació de la fusta i de les biomasses de fusta.
2. Serrat i raspallat de la fusta.
3. Assecament i/o impregnació i/o tractament químic de la fusta amb agents conservants o altres matèries.
4. Fabricació de xapes.
5. Fabricació de taulers contraxapats.

Auxiliar analista
Dependiente/a de almacén.
Oficial 3.ª administrativo.
Oficial serie y semiserie producción
Oficial montador/a
Capataz subalterno/a
Ayudante/a
Listero/a
Almacenero/a
Chófer turismo
Mecanógrafo/a
Dependiente/a economato.
Pesador/a basculero/a
Analista
Calcador/a
Telefonista.
Aux. organización.
Auxiliar, mecanogr., etc.
Ayudante/a de sierra.
Auxiliar administrativo/a.
Ayudante/a de máquinas

GRUPO PROFESIONAL 7

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

APÉNDICE

Categoría:
Aprendiz Tercer año.
Aprendiz Segundo año.
Aspirante Admón.
Aprendiz Primer año.
Subayudantes
Aspirante administrativo/a
Aspirante Organiz.
Aprendiz.
Aspirante Advo/a. mayor 18 años.
Formación 18 años.
Aspirante Advo/a. menor 18 años.
Formación menor 18 años.
Aprendiz de 3.^a
Aprendiz de 2.^a
Aprendiz de 1.^a
Ayudante/a en prácticas.
Aspirante

ANEXO IV *Ámbito funcional*

1. Aprovechamiento y/o explotación de la madera y de las biomásas de madera.
2. Aserrado y cepillado de la madera.
3. Secado y/o impregnación y/o tratamiento químico de la madera con agentes conservantes u otras materias.
4. Fabricación de chapas.
5. Fabricación de tableros contrachapados.

6. Fabricació de taulers enllistats i de fusta laminada i semblants.
7. Fabricació de tauler de partícules (o aglomerat).
8. Fabricació de tauler de fibres.
9. Fabricació de taulers de borumballes (no filaments) orientades (OSB).
10. Fabricació d'altres taulers (sandvitx, LVL, rexapats, etc).
11. Fabricació de barandats amb fusta i/o productes derivats de la fusta.
12. Fabricació de sòls de fusta.
13. Fabricació d'estructures de fusta i peces de fusteria i ebenisteria per a la construcció.
14. Fabricació d'altres estructures de fusta i peces de fusteria i ebenisteria destinades principalment a la construcció: bigues, biguetes, bigues mestres, bigues triangulars, de fusta laminada encolada per a teulades, prefabricades i connectades per elements metàl·lics.
15. Fabricació d'edificis prefabricats o els seus elements, fets amb fusta i productes derivats de la fusta, fabricació d'habitatges mòbils bé siga d'entramat lleuger o fusta massissa.
16. Fabricació de portes de fusta.
17. Fabricació de finestres, persianes i els seus marcs, continguen o no accessoris metàl·lics.
18. Fabricació d'altres productes de fusta per a la construcció (saunes, casetes, etc).
19. Fabricació d'envasos i embalatges de fusta.
20. Fabricació de caixes, capsetes, gàbies, cilindres, urnes i envasos semblants de fusta.
21. Fabricació de paletes, caixes paletes i altres panells de fusta per a càrrega.
22. Fabricació de barrils, botes, tines i altres manufactures de boteria, de fusta.
23. Fabricació de cilindres de fusta per a cables.
24. Fabricació d'altres productes de fusta: tapisseries, boteries, carrosseries, carreteries, torneries, tallistes, artesanía i decoració de la fusta, modelistes, cistelleria, brotxes, pinzells, raspalls i graneres, calçats: formes i tacons, taüts i fèretres i altres activitats industrials de la fusta: baguls, billars, articles diversos de fusta per a la llar, esport, decoració, ús escolar, annexos industrials, calçat, fusteria de ribera.
25. Fabricació de jocs i joguets de fusta.
26. Fabricació de mobles per a jocs.
27. Mobiliari d'oficina i col·lectivitats.
28. Fabricació de mobles de cuina.
29. Fabricació de mobles de bany.
30. Fabricació de matalafs.
31. Fabricació d'altres mobles.
32. Magatzemistes de la fusta.
33. Fabricació de mobiliari urbà.
34. Fabricació de parcs infantils.
35. Fabricació d'instruments musicals de fusta.
36. Intermediaris del comerç de la fusta.
37. Fabricació de borumballes, briquetes i pellets.
38. Arreplega, tractament i eliminació de residus no perillosos de fusta.
39. Tota activitat industrial de fusta que existisca o puga crear-se.
40. L'activitat d'Artista Faller.

6. Fabricación de tableros alistonados y de madera laminada y similares.
7. Fabricación de tablero de partículas (o aglomerado).
8. Fabricación de tablero de fibras.
9. Fabricación de tableros de virutas (no filamentos) orientadas (OSB).
10. Fabricación de otros tableros (sándwich, LVL, rechapados, etc).
11. Fabricación de tabiques con madera y/o productos derivados de la madera.
12. Fabricación de suelos de madera.
13. Fabricación de estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería para la construcción.
14. Fabricación otras estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería destinadas principalmente a la construcción: vigas, viguetas, vigas maestras, vigas trianguladas, de madera laminada encolada para tejados, prefabricadas y conectadas por elementos metálicos.
15. Fabricación de edificios prefabricados o sus elementos, hechos con madera y productos derivados de la madera, fabricación de viviendas móviles bien sea de entramado ligero o madera maciza.
16. Fabricación de puertas de madera.
17. Fabricación de ventanas, persianas y sus marcos, contengan o no accesorios metálicos.
18. Fabricación de otros productos de madera para la construcción (saunas, casetas, etc).
19. Fabricación de envases y embalajes de madera.
20. Fabricación de cajas, cajitas, jaulas, cilindros, urnas y envases similares de madera.
21. Fabricación de paletas, cajas paletas y otros paneles de madera para carga.
22. Fabricación de barriles, cubas, tinas y otras manufacturas de tonelería, de madera.
23. Fabricación de cilindros de madera para cables.
24. Fabricación de otros productos de madera: tapicerías, tonelerías, carrocerías, carreterías, tornerías, tallistas, artesanía y decoración de la madera, modelistas, cestería, brochas, pinceles, cepillos y escobas, calzados: hormas y tacones, ataúdes y fèretros y otras actividades industriales de la madera: baúles, billares, artículos diversos de madera para el hogar, deporte, decoración, uso escolar, anexos industriales, calzado, carpintería de ribera.
25. Fabricación de juegos y juguetes de madera.
26. Fabricación de muebles para juegos.
27. Mobiliario de oficina y colectividades.
28. Fabricación de muebles de cocina.
29. Fabricación de muebles de baño.
30. Fabricación de colchones.
31. Fabricación de otros muebles.
32. Almacenistas de la madera.
33. Fabricación de mobiliario urbano.
34. Fabricación de parques infantiles.
35. Fabricación de instrumentos musicales de madera.
36. Intermediarios del comercio de la madera.
37. Fabricación de virutillas, briquetas y pellets.
38. Recogida, tratamiento y eliminación de residuos no peligrosos de madera.
39. Toda actividad industrial de madera que exista o pueda crearse.
40. La actividad de Artista Fallero.

ANNEX V
Quadro de permisos i llicències

Motiu de llicència	Temps màxim	Conceptes a meritjar							
		Salari Base	Pagues extres	Comp. Antig.	Incen.	Comp. Conv.	Comp. P.trab.	Comp., no sal.	Justificants
Defunció de pares, avis, fills, nets, cònjuge, germans i sogres	Tres dies naturals, ampliables fins a cinc naturals en cas de desplaçament superior a 150 km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Document que acredite el fet
Malaltia greu de pares, sogres, fills, nets, cònjuge, germans i avis**	Tres dies naturals, ampliables fins a cinc naturals en cas de desplaçament superior a 150 km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Justificant mèdic que acredite el fet
Hospitalització o Intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessite repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat	Dos dies naturals, ampliables fins a quatre naturals en cas de necessitat de desplaçament a aquest efecte.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificant mèdic que acredite el fet
Malaltia greu de nores, gendres cunyats i avis polítics	Dos dies naturals, ampliables fins a quatre naturals en cas de desplaçament superior a 150 km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Justificant mèdic que acredite el fet
Defunció de nores, gendres. cunyats i avis polítics	Dos dies naturals, ampliables fins a quatre naturals en cas de desplaçament superior a 150 km	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Document en què s'acredite el fet
Naixement de fill o adopció	Tres dies naturals, ampliables fins a cinc naturals en cas de desplaçament superior a 150 km	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Llibre de família o certificat del Jutjat
Matrimoni del treballador	Quinze dies naturals	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	NO	Llibre de família o certificat oficial
Canvi de domicili habitual	Un dia laborable	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Document que acredite el fet
Deure inexcusable de caràcter públic i personal	L'indispensable o el que marque la norma	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Justificant de l'assistència
Lactància fins a nou mesos	Absència d'1 hora o dos fraccions d'1/2 hora; reducció de jornada en mitja hora Alternativament substitució per reducció de jornada o acumulació en jornades completes per acord amb l'empresari, sempre que les necessitats de l'empresa ho permeten	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	Llibre de família o certificat d'adopció
Trasllat (art. 40 ET)	Tres dies laborables	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	
Matrimoni de fill, pare o mare	El dia natural	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Document en què s'acredite el fet
Funcions sindicals o de representació de treballadors/es	L'establert en la norma	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	El que procedisca
Renovació del DNI	El temps indispensable	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	
Recuperació del permís de conduir, amb assistència els cursos necessaris, quan la pèrdua d'aquest haja estat motivada per causa estricta-ment imputable a l'empresa	El temps indispensable	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	

* Totes les llicències es disfrutaran en dies consecutius o ininterromputs.

** Correspon al mateix treballador haver d'acreditar la gravetat de la malaltia amb un certificat expedit pel metge. Si efectivament el metge justifica la gravetat, sí que correspondrien els dies de permís oportuns.

*** Les unions de fet, constituïdes legalment, tindran els mateixos drets respecte dels permisos i llicències que les de dret, i no podrà concórrer en un mateix treballador beneficis per a unió de fet i de dret.

ANEXO V
Cuadro de permisos y licencias

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salario base	Pagas extras	Comp. antig.	Incen.	Comp. Conv.	Comp. P.trab.	Comp., no sal.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos**	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Hospitalización o Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguineidad o afinidad	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de necesidad de desplazamiento al efecto.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Enfermedad grave de nueros, yernos cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documento en que se acredite el hecho
Nacimiento de hijo o adopción	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Libro de familia o certificado del Juzgado
Matrimonio del trabajador	Quince días naturales	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	NO	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio habitual	Un día laborable	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público y personal	El indispensable o el que marque la norma	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta nueve meses	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	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	Libro de familia o certificado de adopción
Traslado (Artº 40 ET)	Tres días laborables	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	
Matrimonio de hijo, padre o madre	El día natural	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documento en que se acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores/as	El establecido en la norma	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	El que proceda
Renovación del DNI	El tiempo indispensable	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	
Recuperación del carnet de conducir, con asistencia los cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa	El tiempo indispensable	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	

* 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, si 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.

ANNEX VI

Activitats econòmiques de la indústria de la fusta i el moble (CNAES)

Activitats CNAE-09 incloses en l'àmbit funcional del Sector de la Fusta i el Moble

161	Serrat i raspallat de la fusta
1610	Serrat i raspallat de la fusta
162	Fabricació de productes de fusta, suro, cistelleria i esparteria
1621	Fabricació de xapes i taulers de fusta
1622	Fabricació de sòls de fusta acoblats
1623	Fabricació d'altres estructures de fusta i peces de fusteria i ebenisteria per a la construcció
1624	Fabricació d'envasos i embalatges de fusta
1629	Fabricació d'altres productes de fusta; articles de suro, cistelleria i esparteria
31	Fabricació de mobles
310	Fabricació de mobles
3101	Fabricació de mobles d'oficina i d'establiments comercials
3102	Fabricació de mobles de cuina
3103	Fabricació de matalafs
3109	Fabricació d'altres mobles

ANNEX VII

Continguts formatius TPC

CONTINGUT FORMATIU DE LA FORMACIÓ INICIAL

Aquest contingut formatiu, que tindrà una duració de 8 hores presencials, s'esquematitza de la manera següent:

A. Conceptes bàsics sobre seguretat i salut.

El treball i la salut. Els riscos professionals. Factors de risc.

Marc normatiu bàsic en matèria de prevenció de riscos laborals. Deures i obligacions bàsiques en aquesta matèria.

B. Tècniques preventives elementals sobre riscos genèrics.

Caigudes a distint nivell, manipulació de càrregues, mitjans de protecció col·lectiva, equips de protecció individual, etc.

Mitjans auxiliars (bastides penjolls, modulars, borriquetes, etc.)

Equips de treball (aparells elevadors, xicoteta maquinària, etc.).

Senyalització.

Simbologia dels productes i materials utilitzats en les obres de construcció.

C. Primers auxilis i mesures d'emergència.

Procediments generals.

Pla d'actuació.

D. Drets i obligacions.

Participació, informació, consulta i propostes.

CONTINGUT FORMATIU ESPECÍFIC PER LLOC DE TREBALL O FAMÍLIA PROFESSIONAL, DE LES ACTIVITATS DEL SECTOR DE LA FUSTA I EL MOBLE EN OBRES DE CONSTRUCCIÓ

El contingut formatiu específic per als/a les treballadors/es del Sector de la Fusta i el Moble que realitzen les activitats en obres de construcció, és el següent:

1. Contingut formatiu per a la instal·lació de fusteria de fusta i moble:

Aquest contingut formatiu, que tindrà una duració de 20 hores presencials, s'esquematitza de la manera següent:

A. Definició dels treballs:

– Revestiments exteriors i interiors, instal·lació de finestres i portes, col·locació de paviments (tarima, parquet), etc.

– Tipus de fusta. Presentació (contraxapats, aglomerats, enllistonats, etc.), característiques i aplicacions.

ANEXO VI

Actividades económicas de la industria de la madera y el mueble (CNAES)

Actividades CNAE-09 incluidas en el ámbito funcional del Sector de la Madera y el Mueble

161	Aserrado y cepillado de la madera
1610	Aserrado y cepillado de la madera
162	Fabricación de productos de madera, corcho, cestería y espartería
1621	Fabricación de chapas y tableros de madera
1622	Fabricación de suelos de madera ensamblados
1623	Fabricación de otras estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería para la construcción
1624	Fabricación de envases y embalajes de madera
1629	Fabricación de otros productos de madera; artículos de corcho, cestería y espartería
31	Fabricación de muebles
310	Fabricación de muebles
3101	Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales
3102	Fabricación de muebles de cocina
3103	Fabricación de colchones
3109	Fabricación de otros muebles

ANEXO VII

Contenidos formativos TPC

CONTENIDO FORMATIVO DE LA FORMACIÓN INICIAL

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

A. Conceptos básicos sobre seguridad y salud.

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

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

B. Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos.

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

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

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

Señalización.

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

C. Primeros auxilios y medidas de emergencia.

Procedimientos generales.

Plan de actuación.

D. Derechos y obligaciones.

Participación, información, consulta y propuestas.

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

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

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

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

A. Definición de los trabajos:

– Revestimientos exteriores e interiores, instalación de ventanas y puertas, colocación de pavimentos (tarima, parquet), etc.

– Tipos de madera. Presentación (contrachapados, aglomerados, listonados, etc.), características y aplicaciones.

– Procediments i tècniques de manipulació dels materials.
– Tècniques d'execució dels treballs. Preparació de superfícies, pràctiques de tall, muntatge, segellat, fixació i tasques d'acabat (esca-
tat, envernissat, etc.)

– Mobles. Característiques i components.
– Tècniques de muntatge i desmuntatge. Elements d'unió i de fixa-
ció.

B. Tècniques preventives específiques.
– Aplicació del pla de seguretat i salut en la tasca concreta. Avalua-
ció de riscos en el cas que no existisca pla.

– Proteccions col·lectives (col·locació, usos i obligacions i mante-
niment).

– Proteccions individuals (col·locació, usos i obligacions i mante-
niments).

C. Mitjans auxiliars, equips i ferramentes.

– Equips de tall, esmoladores, rebaixadores, etc.

– Equips portàtils, xicotet material, ferramentes, etc.

– Bastides, plataformes, escales, etc.

– Manteniment i verificacions, manual del fabricant, característi-
ques dels principals elements, dispositius de seguretat, etc. dels útils,
ferramentes i equips de treball emprats.

**D. Verificació, identificació i vigilància del lloc de treball i el seu
entorn.**

– Riscos i mesures preventives necessàries.

– Coneixement de l'entorn del lloc de treball. Planificació de les
tasques des d'un punt de vista preventiu.

– Riscos higiènics i la seua prevenció.

– Arreplega de materials.

– Ordre i neteja.

– Manipulació de productes químics. Fitxa de seguretat. Simbolo-
gia.

E. Interferències entre activitats.

– Activitats simultànies o successives.

– Protocols d'actuació.

F. Drets i obligacions.

– Marc normatiu general i específic.

– Organització de la prevenció.

– Foment de la presa de consciència sobre la importància d'involu-
crar-se en la prevenció de riscos laborals.

– Participació, informació, consulta i propostes.

2. Contingut formatiu per al muntador d'estructures de fusta:
aquest contingut formatiu, que tindrà una duració de 20 hores pre-
sencials, s'esquematitza de la manera següent:

A. Definició dels treballs:

– Estructures de fusta (edificis, cobertes, porxes, pèrgoles, ponts,
passarel·les, etc.) Característiques i components.

– Tipus de fusta. Presentació (laminada, taulers, xapes, llistons,
redons, etc.) Característiques i aplicacions.

– Procediments i tècniques de manipulació dels materials.

– Tècniques de muntatge i desmuntatge. Elements d'unió i de fixa-
ció.

B. Tècniques preventives específiques:

– Aplicació del pla de seguretat i salut en la tasca concreta. Avalua-
ció de riscos en el cas que no existisca pla.

– Proteccions col·lectives (col·locació, usos i obligacions i mante-
niment).

– Proteccions individuals (col·locació, usos, i obligacions i man-
teniment).

C. Mitjans auxiliars, equips i ferramentes.

– Equips per a l'elevació de càrregues.

– Equips de tall, esmoladores, rebaixadores, etc.

– Equips portàtils, xicotet material, ferramentes, etc.

– Bastides, plataformes, escales, etc.

– Manteniment i verificacions, manual del fabricant, característi-
ques dels principals elements, dispositius de seguretat, etc. dels útils,
ferramentes i equips de treball emprats.

**D. Verificació, identificació i vigilància del lloc de treball i el seu
entorn.**

– Riscos i mesures preventives necessàries.

– Coneixement de l'entorn del lloc de treball. Planificació dels espa-
des dones d'un punt de vista preventiu.

– Procedimientos y técnicas de manipulación de los materiales.

– Técnicas de ejecución de los trabajos. Preparación de superficies,
prácticas de corte, montaje, sellado, fijación y tareas de acabado (lijado,
barnizado, etc.)

– Muebles. Características y componentes.

– Técnicas de montaje y desmontaje. Elementos de unión y de fija-
ción.

B. Técnicas preventivas específicas.

– Aplicación del plan de seguridad y salud en la tarea concreta.
Evaluación de riesgos en el caso de que no exista plan.

– Protecciones colectivas (colocación, usos y obligaciones y man-
tenimiento).

– Protecciones individuales (colocación, usos y obligaciones y man-
tenimientos).

C. Medios Auxiliares, equipos y herramientas.

– Equipos de corte, lijadoras, rebajadoras, etc.

– Equipos portátiles, pequeño material, herramientas, etc.

– Andamios, plataformas, escaleras, etc.

– Mantenimiento y verificaciones, manual del fabricante, caracte-
rísticas de los principales elementos, dispositivos de seguridad, etc. de
los útiles, herramientas y equipos de trabajo empleados.

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

– Riesgos y medidas preventivas necesarias.

– Conocimiento del entorno del lugar de trabajo. Planificación de
las tareas desde un punto de vista preventivo.

– Riesgos higiénicos y su prevención.

– Acopio de materiales.

– Orden y limpieza.

– Manipulación de productos químicos. Ficha de seguridad. Sim-
bología.

E. Interferencias entre actividades.

– Actividades simultáneas o sucesivas.

– Protocolos de actuación.

F. Derechos y obligaciones.

– Marco normativo general y específico.

– Organización de la prevención.

– Fomento de la toma de conciencia sobre la importancia de invo-
lucrarse en la prevención de riesgos laborales.

– Participación, información, consulta y propuestas.

2. Contenido formativo para el montador de estructuras de madera:
Este contenido formativo, que tendrá una duración de 20 horas pre-
senciales, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Definición de los trabajos:

– Estructuras de madera (edificios, cubiertas, porches, pérgolas,
puentes, pasarelas, etc.) Características y componentes.

– Tipos de madera. Presentación (laminada, tableros, chapas, listo-
nes, redondos, etc.) Características y aplicaciones.

– Procedimientos y técnicas de manipulación de los materiales.

– Técnicas de montaje y desmontaje. Elementos de unión y de fija-
ción.

B. Técnicas preventivas específicas:

– Aplicación del plan de seguridad y salud en la tarea concreta.
Evaluación de riesgos en el caso de que no exista plan.

– Protecciones colectivas (colocación, usos y obligaciones y man-
tenimiento).

– Protecciones individuales (colocación, usos, y obligaciones y
mantenimiento).

C. Medios auxiliares, equipos y herramientas.

– Equipos para la elevación de cargas.

– Equipos de corte, lijadoras, rebajadoras, etc.

– Equipos portátiles, pequeño material, herramientas, etc.

– Andamios, plataformas, escaleras, etc.

– Mantenimiento y verificaciones, manual del fabricante, caracte-
rísticas de los principales elementos, dispositivos de seguridad, etc. de
los útiles, herramientas y equipos de trabajo empleados.

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

– Riesgos y medidas preventivas necesarias.

– Conocimiento del entorno del lugar de trabajo. Planificación de
las tareas desde un punto de vista preventivo.

- Riscos higiènic i la seua prevenció.
- Arreplega de materials.
- Ordre i neteja.
- Manipulació de productes químics. Fitxa de seguretat. Simbologia.

E. Interferències entre activitats.

- Activitats simultànies o successives.
- Protocols d'actuació.

F. Drets i obligacions.

- Marc normatiu general i específic.
- Organització de la prevenció.
- Foment de la presa de consciència sobre la importància d'involucrar-se en la prevenció de perxes laborals.
- Participació, informació i consulta.

CONTINGUT FORMATIU PER ALS DIRECTIUS DE LES EMPRESES

1. El compromís en matèria preventiva dels responsables de l'empresa es considera imprescindible perquè l'estructura jeràrquica tinga present la seguretat i salut en tots els aspectes que se susciten durant l'execució de les activitats i sectors de la Fusta i el Moble que treballen en les obres de construcció, ja que sense la seua implicació es fa impossible aconseguir la cultura preventiva pretesa dins de l'empresa. Així doncs, es requereix una formació en matèria preventiva d'aquesta figura en l'estructura empresarial.

2. El contingut formatiu per a directius d'empresa, el mòdul del qual tindrà una duració mínima de 10 hores presencials, s'esquematitza de la manera següent:

A. Integració de la prevenció en la gestió de l'empresa.

- La seguretat del producte.
- El manual (política, procediments, plans, etc.).
- Integració amb els diferents sistemes (qualitat i medi ambient).

Gestió total.

- Les auditories internes.

B. Obligacions i responsabilitats.

- Funcions, obligacions i responsabilitats.

C. Organització i planificació.

- Pla de prevenció de riscos laborals.
- Avaluació de riscos.
- Planificació de la prevenció.
- Sistemes de control sobre els riscos existents.
- Modalitats preventives.

D. Costos de l'accidentalitat i rendibilitat de la prevenció.

- Els costos dels accidents de treball.
- Mètodes de càlcul dels costos dels accidents.

E. Legislació i normativa bàsica en prevenció.

- Introducció a l'àmbit jurídic.
- Legislació bàsica i de desenvolupament.
- Sector de la construcció.

CONTINGUT FORMATIU PER ALS RESPONSABLES I ELS TÈCNICS D'EXECUCIÓ DE L'ACTIVITAT

1. Respecte dels responsables i dels tècnics d'execució de l'activitat, ja que poden impartir ordres, es fa imprescindible que tinguen els coneixements preventius amb gran claredat. La seua formació en matèria preventiva és ineludible perquè la cadena de comunicació de les ordres de treball, des del punt de vista preventiu, no patisca en l'origen una distorsió, que influisca negativament en els processos successius.

2. El contingut formatiu per a responsables i tècnics d'execució de l'activitat, el mòdul del qual tindrà una duració mínima de 20 hores presencials, s'esquematitza de la manera següent:

A. Prevenció de riscos. Els cinc blocs de riscos en obres.

Anàlisi dels riscos i de les proteccions més usals del Sector de la Fusta i el Moble en les obres de construcció.

B. Tècniques preventives.

Seguretat, higiene, ergonomia, medicina, psicologia i formació.

C. Estudis i plans de seguretat i salut.

Continguts exigibles.

Documents d'obra: llibre d'incidències, certificats exigibles, altres documents.

- Riesgos higiénicos y su prevención.
- Acopio de materiales.
- Orden y limpieza.
- Manipulación de productos químicos. Ficha de seguridad. Simbología.

E. Interferencias entre actividades.

- Actividades simultáneas o sucesivas.
- Protocolos de actuación.

F. Derechos y obligaciones.

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

CONTENIDO FORMATIVO PARA LOS DIRECTIVOS DE LAS EMPRESAS

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

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

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

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

Gestión total.

- Las auditorias internas.

B. Obligaciones y responsabilidades.

- Funciones, obligaciones y responsabilidades.

C. Organización y planificación.

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

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

- Los costes de los accidentes de trabajo.
- Métodos de cálculo de los costes de los accidentes.

E. Legislación y normativa básica en prevención.

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

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

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

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

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

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

B. Técnicas preventivas.

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

C. Estudios y planes de seguridad y salud.

Contenidos exigibles.

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

D. Calendaris i fases d'actuacions preventives.
Detecció del risc.
Anàlisis estadístiques d'accidents, índexs estadístics.
Anàlisi de les proteccions més usuals en l'edificació (xarxes, baranes, mitjans auxiliars, etc.).
Modalitats preventives (servei de prevenció propi, mancomunitat, alié, treballador/a designat/ada).
E. Òrgans i figures participatives.
Inspeccions de seguretat.
Coordinador/a en matèria de seguretat i salut.
Treballador/a designat.
Delegat/a de prevenció.
Investigació d'accidents i notificacions a l'autoritat laboral competent.
Administracions autonòmiques.
Competències, obligacions i responsabilitats de cada un dels anteriors.
F. Drets i obligacions dels/de les treballadors/es.
Comité de seguretat i salut.
La importància de la formació i informació dels/de les treballadors/es.
Foment de la presa de consciència sobre la importància d'involucrar-se en la prevenció de riscos laborals.
G. Legislació i normativa bàsica de prevenció.
Introducció a l'àmbit jurídic.
Legislació bàsica i de desenvolupament.

CONTINGUT FORMATIU PER A COMANDAMENTS INTERMEDIIS

1. La comunicació entre els tècnics d'execució i els/les treballadors/es passa, per regla general, pels comandaments intermedis. És per tant molt important que aquests tinguin els coneixements preventius suficients que permeten que aquesta transmissió d'ordres es realitze sense oblidar els aspectes de seguretat i salut a tindre en compte en cada activitat a executar, i que al seu torn posseïsquen les nocions pedagògiques i didàctiques suficients que permeten la claredat de les comunicacions.

2. El contingut formatiu per a comandaments intermedis, el mòdul del qual tindrà una duració mínima de 20 hores presencials, s'esquematitza de la manera següent:

A. Integració de la prevenció en la producció.
Els riscos en les diferents fases d'execució del treball en l'obra.

Avaluació i tractament. Organització de la prevenció.
B. Els cinc blocs de riscos. Ordres de treball.
Detecció i avaluació bàsica de riscos.
Comunicació de les ordres de treball.
C. Tipologia de riscos. Tècniques preventives.
Riscos en la construcció.
Anàlisi de les proteccions més usuals en el sector de la construcció.

D. Pla de seguretat i salut.
Continguts exigibles del pla de seguretat i salut.
Documents d'obra (llibre d'incidències, documents exigibles, etc.).

E. Zones de riscos greus i amb perillositat específica.
Riscos específics.
F. Coordinació de les subcontractes.
Interferències entre activitats.
Planificació.
G. Primers auxilis i mesures d'emergència.
Coneixements bàsics, objectius i funcions.
H. Òrgans i figures participatives.
Inspeccions de seguretat.
Coordinador en matèria de seguretat i salut.
Treballador/a designat/ada.
Delegat/a de prevenció.
Investigació d'accidents i notificacions a l'autoritat laboral competent.
Administracions autonòmiques.
Competències, obligacions i responsabilitats de cada un d'ells.

D. Calendarios y fases de actuaciones preventivas.
Detección del riesgo.
Análisis estadísticos de accidentes, índices estadísticos.
Análisis de las protecciones más usuales en la edificación (redes, barandillas, medios auxiliares, etc.).
Modalidades preventivas (servicio de prevención propio, mancomunado, ajeno, trabajador/a designado/a).
E. Órganos y figuras participativas.
Inspecciones de seguridad.
Coordinador/a en materia de seguridad y salud.
Trabajador/a designado.
Delegado/a de prevención.
Investigación de accidentes y notificaciones a la autoridad laboral competente.
Administraciones autonómicas.
Competencias, obligaciones y responsabilidades de cada uno de los anteriores.
F. Derechos y obligaciones de los/las trabajadores/as.
Comité de seguridad y salud.
La importancia de la formación e información de los/las trabajadores/as.
Fomento de la toma de conciencia sobre la importancia de involucrarse en la prevención de riesgos laborales.
G. Legislación y normativa básica de prevención.
Introducción al ámbito jurídico.
Legislación básica y de desarrollo.

CONTENIDO FORMATIVO PARA MANDOS INTERMEDIOS

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

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

A. Integración de la prevención en la producción.
Los riesgos en las diferentes fases de ejecución del trabajo en la obra.

Evaluación y tratamiento. Organización de la prevención.
B. Los cinco bloques de riesgos. Órdenes de trabajo.
Detección y evaluación básica de riesgos.
Comunicación de las órdenes de trabajo.
C. Tipología de riesgos. Técnicas preventivas.
Riesgos en la construcción.
Análisis de las protecciones más usuales en el sector de la construcción.
D. Plan de seguridad y salud.
Contenidos exigibles del plan de seguridad y salud.
Documentos de obra (libro de incidencias, documentos exigibles, etc.).

E. Zonas de riesgos graves y con peligrosidad específica.
Riesgos específicos.
F. Coordinación de las subcontratas.
Interferencias entre actividades.
Planificación.
G. Primeros auxilios y medidas de emergencia.
Conocimientos básicos, objetivos y funciones.
H. Órganos y figuras participativas.
Inspecciones de seguridad.
Coordinador en materia de seguridad y salud.
Trabajador/a designado/a.
Delegado/a de prevención.
Investigación de accidentes y notificaciones a la autoridad laboral competente.
Administraciones autonómicas.
Competencias, obligaciones y responsabilidades de cada uno de ellos.

CONTINGUT FORMATIU PER A DELEGATS DE PREVENCIÓ

1. El contingut formatiu per als/a les delegats de prevenció haurà de ser concordant amb el mandat de l'article 37.2 i les facultats de l'article 36.2, ambdós de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

2. El contingut formatiu per a delegats de prevenció, el mòdul del qual tindrà una duració mínima de 50 hores presencials, s'esquematitza de la manera següent:

- A. Treball i salut.
 - Relació entre treball i salut.
 - Conceptes bàsics.
 - Treball i medi ambient.
 - Conceptes bàsics de medi ambient.
- B. Fonaments de l'acció preventiva.
 - Marc conceptual i jurídic de la seguretat i salut laboral.
 - Drets i obligacions en el marc de la Llei de prevenció de riscos laborals.
 - Consulta i participació dels/de les treballadors/es. Els/les delegats de prevenció.
 - Factors de risc.
 - Tècniques preventives.
- C. Organització i gestió de la prevenció en l'empresa.
 - La planificació de la prevenció de riscos laborals en l'empresa.
 - Gestió i organització de la prevenció.
 - Institucions i organismes en el camp de la seguretat i la salut laboral.
 - Responsabilitats i sancions.
 - Capacitat d'intervenció dels/les delegats de prevenció.
- D. Formació específica en funció de l'àrea d'activitat.
 - Introducció al sector: característiques, sinistralitat i riscos més freqüents.
 - Desenvolupament de temes específics depenent de l'àrea d'activitat que s'efectue dins del sector de la construcció.

ANNEX VIII

A LA COMISSIÓ PARITÀRIA INAPLICACIÓ DE CONDICIONS DE TREBALL ACTA DE DESACORD

Dades de l'empresa ...
Nom o raó social ...
CIF ... Domicili social ...
Localitat ... Codi Postal ...

Conveni Col·lectiu de la Fusta, Fusteria, Mobles i Afins de la Comunitat Valenciana.

L'empresa ... i la seua Representació dels Treballadors, comuniquen que han finalitzat sense acord la inaplicació plantejada d'acord a l'article 13 del Conveni Col·lectiu de la Fusta, Fusteria, Mobles i Afins de la Comunitat Valenciana.

Es remet a la Comissió Paritària la present Acta junt amb la sol·licitud d'inaplicació que formula l'empresa i la documentació corresponent. S'envien així mateix, si és el cas, les al·legacions que efectua la Representació dels Treballadors junt amb la documentació aportada.

Ambdós parts, Empresa i Representació dels/de les treballadors/es, es dirigeixen a la Comissió Paritària perquè aquesta resolga la inaplicació plantejada, sol·licitant ambdós parts, per al cas que la Comissió no abast acord, sotmetre's a l'Arbitratge Vinculant del corresponent servei Mediació i Arbitratge.

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

Firmat per
La Representació dels/de les treballadors/es

Firmat per
L'empresa

CONTENIDO FORMATIVO PARA DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

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

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

- A. Trabajo y salud.
 - Relación entre trabajo y salud.
 - Conceptos básicos.
 - Trabajo y medioambiente.
 - Conceptos básicos de medioambiente.
- B. Fundamentos de la acción preventiva.
 - Marco conceptual y jurídico de la seguridad y salud laboral.
 - Derechos y obligaciones en el marco de la Ley de prevención de riesgos laborales.
 - Consulta y participación de los/las trabajadores/as. Los/las delegados/as de prevención.
 - Factores de riesgo.
 - Técnicas preventivas.
- C. Organización y gestión de la prevención en la empresa.
 - La planificación de la prevención de riesgos laborales en la empresa.
 - Gestión y organización de la prevención.
 - Instituciones y organismos en el campo de la seguridad y la salud laboral.
 - Responsabilidades y sanciones.
 - Capacidad de intervención de los/las delegados/as de prevención.
- D. Formación específica en función del área de actividad.
 - Introducción al sector: características, siniestralidad y riesgos más frecuentes.
 - Desarrollo de temas específicos dependiendo del área de actividad que se efectúe dentro del sector de la construcción.

ANEXO VIII:

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

Datos de la Empresa ...
Nombre o razón social ...
CIF ... Domicilio social ...
Localidad ... Código Postal ...

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

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

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

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

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

Firmado por
La Representación de los/las Trabajadores/as

Firmado por
La Empresa

ANNEX IX

**A LA COMISSIÓ PARITÀRIA
MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL DE CONDICIONS DE TRE-
BALL
ACTA DE DESACORD**

Dades de l'empresa ...
Nom o raó social ...
CIF ... Domicili social ...
Localitat ... Codi Postal ...

Conveni Col·lectiu de la Fusta, Fusteria, Mobles i Afins de la Comunitat Valenciana.

L'empresa ... i la seua Representació dels/de les treballadors/es, comuniquen que han finalitzat sense acord la inaplicació plantejada d'acord a l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

Es remet a la Comissió Paritària la present Acta junt amb la sol·licitud de modificació de l'empresa i les seues causes, junt amb la documentació corresponent. S'envien així mateix, si és el cas, les alegacions que efectua la Representació dels/de les treballadors/es i la documentació aportada.

Ambdós parts, Empresa i Representació dels/de les treballadors/es, es dirigeixen a la Comissió Paritària perquè aquesta resolga la discrepància, sol·licitant ambdós parts, per al cas que la Comissió no abast acord, sotmetre's a l'Arbitratge Vinculant del corresponent servei de Mediació i Arbitratge.

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

Firmat per
La representació dels/de les treballadors/es

Firmat per
L'empresa

ANNEX X

**A LA COMISSIÓ PARITÀRIA
CONSULTA D'INTERPRETACIÓ**

ARTICLE ... DEL CONVENI COL·LECTIU

Dades de l'empresa ...
Nom o raó social ...
CIF ... Domicili social ...
Localitat ... Codi Postal ...

Conveni Col·lectiu de la Fusta, Fusteria, Mobles i Afins de la Comunitat Valenciana

L'empresa ... i la seua Representació dels/de les treballadors/es, sol·liciten de la Comissió Paritària interpretació sobre el que disposa l'article ... del vigent conveni col·lectiu.

Es remet a la Comissió Paritària la present Acta junt amb la documentació aportada per cada una de les parts així com la interpretació objecte de controvèrsia.

Ambdós parts, Empresa i Representació dels/de les treballadors/es, es dirigixen a la Comissió Paritària perquè aquesta es pronuncie sobre la discrepància, en els termes exposats en l'article 12 del conveni col·lectiu.

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

Firmat per
La representació dels/de les treballadors/es

Firmat per
L'empresa

ANEXO IX

**A LA COMISIÓN PARITARIA
MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRA-
BAJO
ACTA DE DESACUERDO**

Datos de la Empresa ...
Nombre o razón social ...
CIF ... Domicilio social ...
Localidad ... Código Postal ...

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

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

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

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

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

Firmado por
La representación de los/las Trabajadores/as

Firmado por
La Empresa

ANEXO X

**A LA COMISIÓN PARITARIA
CONSULTA DE INTERPRETACIÓN**

ARTÍCULO ... DEL CONVENIO COLECTIVO

Datos de la Empresa ...
Nombre o razón social ...
CIF ... Domicilio social ...
Localidad ... Código Postal ...

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

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

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

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

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

Firmado por
La representación de los/las Trabajadores/as

Firmado por
La Empresa