

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

*RESOLUCIÓ de 19 de gener de 2022, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposen el registre i la publicació del text del Conveni col·lectiu de serradores, fàbriques d'envasos de fusta i tauler per a envasos de fusta de la Comunitat Valenciana, codi RD85KG62. [2022/1704]*

Vist el text del Conveni col·lectiu de serradores, fàbriques d'envasos de fusta i tauler per a envasos de fusta de la Comunitat Valenciana, codi RD85KG62, signat per la comissió negociadora, integrada en la part empresarial per l'Associació de Serradors i Fabricants d'Envasos de Fusta, i en la part social, pels representants del sindicat CCOO-Hàbitat del País Valencià, i de conformitat amb el que es disposa en 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 l'article 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 s'estableix en l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i en l'article 10.2 de l'Ordre 1/2021, de 6 d'abril, que desplega el Decret 175/2020, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i en l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, resol:

### Primer

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

### Segon

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

València, 19 de gener de 2022.– El subdirector general de Relacions Laborals: Joaquín Vañó Gironés.

*Conveni col·lectiu de treball de serradores, fàbriques d'envasos de fusta i tauler per a envasos de fusta de la Comunitat Valenciana*

## CAPÍTOL I

### Article 1. Parts contractants i eficàcia

Aquest conveni té com a parts contractants, per la part empresarial, l'Associació de Serradors i Fabricants d'Envasos de Fusta de la Comunitat Valenciana (ASYFE), i per la dels treballadors, CCOO-Hàbitat del País Valencià, ambdues es reconeixen la legitimació, representativitat i capacitat suficient i necessària per a la plena eficàcia d'aquest conveni, dins dels seus diferents àmbits personal, funcional, territorial i temporal.

### Article 2. Àmbit funcional, territorial i personal

a) Àmbit funcional. Aquest conveni serà aplicable i d'obligat compliment en les activitats de la indústria serradora de fusta; fabricació d'envasos, embalatges, paletes de fusta, i tauler per a envasos. L'annex I descriu les activitats que integren el camp d'aplicació d'aquest conveni.

b) Àmbit territorial. Aquest conveni regirà en tota la Comunitat Valenciana.

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

En tot cas, aquest conveni autonòmic és de directe compliment en totes les negociacions col·lectives que per als subjectes abans esmentats

## Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

*RESOLUCIÓN de 19 de enero de 2022, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del Convenio colectivo de serrerías, fábricas de envases de madera y tablero para envases de madera de la Comunidad Valenciana, código RD85KG62. [2022/1704]*

Visto el texto del Convenio colectivo de serrerías, fábricas de envases de madera y tablero para envases de madera de la Comunidad Valenciana, código RD85KG62, firmado por la comisión negociadora, estando integrada la misma, en la parte empresarial por la Asociación de Aserradores y Fabricantes de Envases de Madera (ASYFE), y en la parte social por los representantes del sindicato CC.OO. Hábitat del País Valenciano, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 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 artículo 10.2 de la Orden 1/2021, de 6 de abril que desarrolla el Decreto 175/2020, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores productivos, Comercio y Trabajo, y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

### Primero

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

### Segundo

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

València, 19 de enero de 2022.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Joaquín Vañó Gironés.

*Convenio colectivo de trabajo de serrerías, fábricas de envases de madera y tablero para envases de madera de la Comunitat Valenciana*

## CAPÍTULO I

### Artículo 1. Partes contratantes y eficacia

El presente convenio tiene como partes contratantes por la parte empresarial, a la Asociación de Aserradores y Fabricantes de Envase de Madera de la Comunitat Valenciana (ASYFE) y por la de los trabajadores a CCOO HABITAT 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 aserrío de madera, y fabricación de envases, embalajes, paletas de madera y tablero para envases. El anexo I describe las actividades que integran el campo de aplicación del presente convenio.

b) Ámbito territorial. 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

es concerten, sense perjudici del que s'estableix en la legislació vigent aplicable.

#### *Article 3. Vigència i caducitat*

Aquest conveni entrarà en vigor el dia 1 de setembre de 2021 i finalitzarà el 31 de desembre de 2022, amb independència de la seua eventual publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

#### *Article 4. Denúncia*

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

#### *Article 5. Pròrroga*

Una vegada finalitzada 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 l'anterior, si transcorreguts díhuit mesos des de la finalització de la vigència inicial d'aquest conveni les parts no han arribat a un acord sobre el nou conveni, podran sotmetre's a arbitratge voluntari les qüestions objecte de desacord amb la finalitat que el laude arbitral les resolga segons els terminis i procediments previstos en el Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana.

#### *Article 6. Concurrencia de convenis*

D'acord amb l'article 86.4 de l'Estatut dels Treballadors queden derogats els convenis sectorials d'àmbit provincial anteriors a aquest conveni.

A l'empara dels articles 83.2 i 84.3 de l'Estatut dels Treballadors, aquest conveni autonòmic regula preferentment matèries reservades en l'àmbit del conveni estatal, tot això sense perjudici que una vegada represa la negociació en l'àmbit superior s'articulen les normes de concurrència o sobre l'estructura de la negociació col·lectiva.

#### *Article 7. Il·licitud de la discriminació*

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

### CAPÍTOL II

#### *Article 8. Compensació i absorció*

Les condicions pactades seran un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte d'aplicació, seran considerades globalment i en còmput anual.

Aquestes condicions seran compensables íntegrament amb les que anteriorment regiren per imperatiu legal, pacte o qualsevol altre concepte. S'exceptuen aquelles d'origen *ad personam*, que el seu origen siga per lloc de treball o qualsevol altra condició de millora.

#### *Article 9. 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 puguen implicar minvament a aquests. No obstant el que es disposa en el paràgraf anterior, ningú podrà acollir-se a les millors condicions parcials del conveni, les millores del qual hauran de ser considerades globalment i en còmput anual a l'efecte de comparar-les amb la situació vigent anterior.

### CAPÍTOL III

#### *Article 10. Comissió paritària*

Es crea una comissió paritària composta per un màxim de sis membres que seran designats per meitat per cadascuna 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:

antes citados se concerten, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente aplicable.

#### *Artículo 3. Vigencia y caducidad*

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de septiembre de 2021 y finalizará el 31 de diciembre del 2022, 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 un mes 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 dieciocho meses desde la finalización de la vigencia inicial del presente convenio las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo sobre el nuevo convenio, podrán someterse a arbitraje voluntario 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. Concurrencia de convenios*

Conforme con el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores quedan derogados los convenios sectoriales de ámbito provincial anteriores al presente convenio.

Al amparo de los artículos 83.2 y 84.3 del Estatuto de los Trabajadores el presente convenio autonómico regula preferentemente materias reservadas en el ámbito del convenio estatal, todo ello sin perjuicio de que una vez reanudada la negociación en el ámbito superior se articulen las normas de concurrència o sobre la estructura de la negociación colectiva.

#### *Artículo 7. Ilícitud de la discriminación*

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

### CAPÍTULO II

#### *Artículo 8. Compensación y absorción*

Las condiciones pactadas serán un todo orgánico e indivisible y, a efectos de aplicación, serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Dichas condiciones serán compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, pacto o cualquier otro concepto. Se exceptúan aquellas de origen *«ad personam»*, que su origen sea por puesto de trabajo o cualquier otra condición de mejora.

#### *Artículo 9. 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.

### CAPÍTULO III

#### *Artículo 10. Comisión paritaria*

Se crea una comisión paritaria compuesta por un máximo de 6 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) Vigilància i seguiment del compliment d'aquest conveni.
- b) Interpretació de la totalitat dels preceptes d'aquest conveni.

c) Totes les altres funcions de major eficàcia pràctica d'aquest conveni que es deriven del que s'estipula en el seu text i annexos que en formen part.

d) La constant evolució tant del marc de les relacions de treball com de la situació i perspectives del sector, juntament amb els freqüents canvis normatius i la imprescindible funció que les parts signants 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 i també els canvis normatius que pogueren produir-se.

Per tot això, la comissió paritària, quan concórreguen circumstàncies rellevants que al seu judici ho facen necessari, duran a terme les adaptacions que requerisca el Conveni autonòmic durant la seua vigència.

e) Si és 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 aprobe.

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'Estatut dels Treballadors, no s'aconsegueix acord en l'empresa en la negociació de la modificació substancial de condicions de treball regulada en el número 6 de l'esmentat precepte, hauran de remetre's les actuacions dins dels cinc dies següents a la Comissió Paritària a fi que aquesta resolga les discrepàncies en un termini màxim de set dies.

Aquestes actuacions hauran d'enviar-se juntament amb la corresponent acta de desacord recollida en el model de l'annex VI d'aquest conveni i que de manera específica s'estableix per a aquest supòsit.

En cas que l'esmentada comissió no aconseguisca un acord en el termini de set dies, remetrà dins dels tres dies següents les actuacions al Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana, a fi que aquest dicte el corresponent arbitratge vinculant, i en aquest cas el laudo arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només serà recurrible conforme al procediment i sobre la base dels motius establerts en l'article 91 de l'Estatut dels Treballadors.

En els supòsits d'absència de representants legals dels treballadors/as en l'empresa, s'entendrà atribuïda als sindicats més representatius del sector que estigueren legitimats per a formar part de la Comissió Negociadora del conveni col·lectiu, llevat que el personal atribuïska la seua representació a una comissió designada conforme al que es disposa en l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors.

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

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.

Al efectes de notificació i convocatòria, es fixa el domicili de la Comissió Paritària en la seu d'ASYFE, carrer del Convent de Santa Clara, núm. 7, 2n, 4a - 46002 València.

Les parts signants 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 es preveu en l'article 82.2 de l'Estatut dels Treballadors, i l'article 63 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, seran sotmeses a la Comissió Paritària que emetrà dictamen sobre la discrepància plantejada, de conformitat amb el que es preveu en l'article 156 de la Llei reguladora de la jurisdicció social, en els termes exposats a continuació. La resta de les qüestions litigioses hauran de plantejar-se davant el Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana. L'incompliment de l'anterior requisit donarà lloc a la retroacció del procediment judicial per a l'esmena del defecte.

En l'esmentat tràmit, previ i preceptiu a tota l'actuació administrativa o judicial que es promoga, les parts signatàries d'aquest conveni s'obliguen a posar en coneixement de la Comissió Paritària tots els dubtes, les discrepàncies i els conflictes col·lectius, de caràcter general, que

- 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 apruebe.

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 solvete las discrepancias en un plazo máximo de 7 días.

Dichas actuaciones deberán enviarse junto con la correspondiente acta de desacuerdo recogida en el modelo del anexo VI 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 atribuïda a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo, salvo que el personal atribuya su representación a una comisión designada con forme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

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

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

A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en la sede de ASYFE, calle Convento Santa Clara, núm. 7, 2º, 4ª de Valencia 46002 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 Estatuto de Trabajadores, y el artículo 63 de la Ley reguladora de la jurisdicción social, serán sometidas a la Comisión Paritaria que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, de conformidad con lo previsto en el artículo 156 de la Ley reguladora de la jurisdicción social, en los términos expuestos a continuación. El resto de las cuestiones litigiosas deberán plantearse ante el Tribunal Laboral de la Comunidad Valenciana. 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,



puguen plantejar-se en relació amb la interpretació i aplicació d'aquest conveni col·lectiu, sempre que siguen de la seua competència conforme al que s'estableix en l'apartat anterior, a fi que mitjançant la seua intervenció, es resolga el problema plantejat, o si això no és possible, que emeta dictamen sobre aquest tema. Aquest tràmit previ s'entendrà acomplert en el cas que haguera transcorregut el termini previst en l'apartat següent, sense que haja emés resolució o dictamen.

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

- a) Exposició succinta i concreta de l'assumpte.
- b) Raons i fonaments que entenga li assisteixen a la part proponent.

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

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

La Comissió podrà recaptar, 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 del qual concedirà un termini al proponent que no podrà excedir de cinc dies hàbils.

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

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

Quan calga evacuar consultes, el termini podrà ser ampliat en el temps que la mateixa Comissió determine.

No obstant l'anterior, en aquells supòsits en què la Comissió Paritària no aconseguisca acord en relació amb les qüestions que dins de les seues competències li siguen plantejades al marge de les recollides en l'anterior apartat 1, lletres g i h, i quant a la inaplicació de les condicions de treball traslladaran, en el seu cas, les discrepàncies als sistemes de solució extrajudicial de conflictes, assumint el cinquè Acord sobre solució autònoma de conflictes laborals (ASAC), i al corresponent acord en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

#### Article 11. Clàusula d'inaplicació de condicions de treball

S'estarà al que s'estableix en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, quan concórreguen les causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, i conformement al procediment següent:

– El procediment s'iniciarà a partir de la comunicació de l'empresa, obrint-se un període de consultes no superior a quinze dies, en els termes de l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors en l'ordre i condicions assenyalats en aquest, per a inaplicar les condicions de treball previstes en el conveni col·lectiu aplicable.

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

– En cas de desacord durant el període de consultes, les parts podran sotmetre la discrepància a la comissió paritària del conveni, que disposarà d'un termini màxim de set dies, a comptar des que la discrepància li fora plantejada.

– Quan no s'haja sol·licitat la intervenció de la comissió o sobrepassat el termini per a prendre una decisió o no s'haja aconseguit un acord per unanimitat, immediatament les parts hauran de recórrer a un arbitratge vinculant davant el Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana. La decisió podrà ser adoptada en el seu propi si o per un àrbitre designat a aquest efecte amb les degudes garanties per a assegurar la seua imparcialitat, haurà de dictar-se en termini no superior a 25 dies a comptar des de la data del sotmetiment del conflicte davant aquests òrgans. La decisió tindrà l'eficàcia dels acords aconseguits en període de consultes i

podrían plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este convenio colectivo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado, sin que haya emitido resolución o dictamen.

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

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

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

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

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

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de 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 7 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.

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 traslladaran, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiendo el quinto Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (ASAC), y al correspondiente acuerdo en el ámbito de la Comunitat Valenciana.

#### Artículo 11. Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo

Se estará a lo establecido por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y con arreglo al siguiente procedimiento:

– El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas no superior a 15 días, en los términos del artículo 41.4 del E.T. en el orden y condiciones señalados en el mismo, para inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable.

– Cuando el período 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. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser comunicado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

– En caso de desacuerdo durante el período de consultas las partes podrán someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

– Cuando no se hubiese solicitado la intervención de la comisión o sobrepasado el plazo para tomar una decisión o no hubiese alcanzado un acuerdo por unanimidad, inmediatamente las partes deberán recurrir a un arbitraje vinculante ante el TAL. La decisión podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. La decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y solo será recurrible



només serà recurrible conforme al procediment i sobre la base dels motius establits en l'article 91 de l'Estatut dels Treballadors.

El resultat dels procediments a què es refereixen els paràgrafs anteriors que haja finalitzat amb la inaplicació de condicions de treball haurà de ser comunicat a la comissió paritària i a l'autoritat laboral únicament als efectes de depòsit.

#### CAPÍTOL IV *Organització del treball*

##### *Article 12. 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, i també qualsevol estructuració de les seccions o departaments de l'empresa, sempre que es realitzen de conformitat amb les disposicions legals sobre la matèria i amb especial atenció d'aquelles decisions que pogueren atemptar contra la salut, la seguretat o l'honor de les persones treballadores.

L'organització del treball té per objecte aconseguir en l'empresa 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 minvament de la facultat al·ludida en el paràgraf primer, la representació legal dels treballadors i treballadores tindrà funcions d'orientació, proposta, emissió d'informes, etc., en el relacionat amb l'organització i racionalització del treball, de conformitat amb la legislació vigent i d'acord amb el que s'estableix en aquest conveni.

Les possibles modificacions organitzatives hauran de ser posades en coneixement de l'RLT; en cas de no existir aquesta, es donarà compte a la Comissió Paritària d'aquest conveni.

##### *Article 13. 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 pugua assolir, com a mínim, les activitats a què es refereix el número anterior.
- 3r. Fixació tant dels índexs de desapropietaments 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 de què es tracte.

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

##### *Article 14. Procediment per a la implantació dels sistemes d'organització de treball*

Per a la implantació d'un nou sistema de rendiments sobre la base de prima o incentius, fixació de l'activitat normal i òptima i canvi dels mètodes de treball, es procedirà de la forma següent:

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

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

##### *Article 15. Noves tecnologies*

Quan en una empresa s'introduïsquen noves tecnologies que puguen suposar per al personal una modificació substancial de condicions de

conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

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

#### CAPÍTULO IV *Organización del trabajo*

##### *Artículo 12. 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 como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia y con especial atención de aquellas decisiones que pudieran atentar contra la salud, la seguridad o el honor de las personas trabajadoras.

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.

Las posibles modificaciones organizativas habrán de ser puestas en conocimiento de la RLT; en caso de no existir esta, se dará cuenta a la Comisión Paritaria de este convenio.

##### *Artículo 13. 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 14. 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 a la jurisdicción laboral.

##### *Artículo 15. Nuevas tecnologías*

Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para el personal una modificación sustancial de condicio-

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 treballadors/es en el termini suficient per a poder analitzar i preveure 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 precisa per al desenvolupament de la seua nova funció. Aquesta formació serà a càrrec de l'empresa, tant en l'assumpció del cost dels mitjans, com dels costos generats a la plantilla afectada. Preferentment serà en hores de treball i si no és possible, el temps emprat pel personal serà considerat temps efectiu de treball.

En el cas que la introducció de noves tecnologies supose una modificació substancial de les condicions de treball, s'estarà al que es disposa en l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

## CAPÍTOL V

### *De la relació individual de treball*

#### *Article 16. Forma del contracte*

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

Així mateix, es formalitzaran per escrit les comunicacions de prolongació o ampliació d'aquests i el preavis 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 treballador o treballadora i els altres requisits formals legalment exigits. Una vegada registrat el contracte en l'oficina pública, s'entregarà còpia al treballador o treballadora.

En tots aquests casos, es proporcionarà la còpia bàsica dels contractes, de renovació, prolongació i ampliació a l'RLT, a excepció dels contractes de relació laboral especial d'alta direcció sobre els quals s'estableix el deure de notificació a l'RLT. També es donarà compte a l'RLT de la contractació feta a través de tercers (ETT o empreses multiservei), amb especial atenció als delegats de prevenció i als comitès de seguretat.

#### *Article 17. Proves d'aptitud*

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

En tots aquests casos, serà obligatori respectar la intimitat de la persona treballadora que interese aquesta selecció, respectant els seus drets fonamentals.

#### *Article 18. Període de prova*

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

- 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 treballadors o treballadores que en un període de díhuit mesos formalitzen diversos contractes de treball, de caràcter temporal, qualsevol que siga la seua modalitat, per al mateix grup professional i lloc de treball i per a la mateixa empresa o grup d'empreses estaran exempts del període de prova.

#### *Article 19. Contractes formatius i en pràctiques*

Els contractes formatius i en pràctiques es regiran per la legislació vigent. Se'n donarà còpia bàsica a l'RLT en els mateixos termes que els exposats en l'article 16.

#### *Article 20. Contractes eventuals per circumstàncies de la producció*

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

2n. Els contractes de duració inferior a la màxima establida en el paràgraf anterior podran prorrogar-se mitjançant acord de les parts, per

nes 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. Esta formación será a cargo de la Empresa, tanto en la asunción del coste de los medios, como de los costes generados a la plantilla afectada. Preferentemente será en horas de trabajo y de no ser posible, los tiempos empleados por el personal será considerado tiempo efectivo de trabajo.

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.

## CAPÍTULO V

### *De la relación individual de trabajo*

#### *Artículo 16. 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.

En todos estos casos, se proporcionará la copia básica de los contratos, de renovación, prolongación y ampliación a la RLT, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la RLT. También se dará cuenta a la RLT de la contratación hecha a través de terceros (ETT o empresas multiservicio), con especial atención a los Delegados de Prevención y a los Comités de Seguridad.

#### *Artículo 17. 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.

En todos estos casos, será obligatorio respetar la intimidad de la persona trabajadora que interese esta selección, respetando sus derechos fundamentales.

#### *Artículo 18. 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 dieciocho meses 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.

#### *Artículo 19. Contratos formativos y en prácticas*

Los contratos formativos y en prácticas se regirán por la legislación vigente. Se dará copia básica de los mismos a la RLT en los mismos términos que lo dicho en el artículo 16.

#### *Artículo 20. 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 vegada, sense que la duració del total del contracte pugua excedir d'aquesta duració màxima.

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

*Article 21. Contracte per a obra o servei determinat*

D'acord amb les competències atribuïdes pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, en el seu article 15.1.a, les parts signants d'aquest conveni corden identificar determinats treballs o tasques amb substantivitat pròpia dins de les activitats de les empreses del sector.

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, fins i tot tractant-se de l'activitat normal de la mateixa incloent-se les labors en la pròpia empresa, inherents a la preparació d'aquestes.

c) Treballs de rematants, serradors i indústries de la fusta auxiliars d'activitats agràries, com ara envasos i palets per a productes hortofructícoles fins i tot tractant-se de les activitats normals de l'empresa.

Quant al preavís i cessament s'estarà al que es disposa en l'article 23 d'aquest conveni.

*Article 22. Empreses de treball temporal*

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

Si bé, les parts pacten que l'ús d'aquestes modalitats de contractació serà el més limitat possible, en benefici de la consolidació de les plantilles.

*Article 23. Preavisos i cessaments*

Sempre que el contracte tinga una duració superior a un any, la part que formule la denúncia està obligada a notificar per escrit a l'altra part la terminació del contracte amb una antelació mínima de quinze dies, excepte en el contracte d'interinitat en el qual s'estarà als pactes.

No obstant això, l'empresari podrà substituir aquest preavís per una indemnització equivalent a la quantitat corresponent als dies de preavis omesos, tot això sense perjudici de la notificació escrita de cessament. Quan siga el treballador o treballadora qui comuniqui la seua decisió d'extingir el contracte abans de la seua finalització, operarà la indemnització de rescabament de contrari establida en idèntics termes.

Idèntica indemnització de rescabament procedirà quan el treballador o treballadora fix de plantilla decidira extingir el seu contracte notificant per escrit la seua baixa voluntària en l'empresa i incomplira els terminis de preavis indicats.

*Article 24. Classificació professional*

Quant a la classificació professional són aplicables els criteris que estableix l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors per a l'existència del grup professional, és a dir, aptituds professionals, titulacions i continguts de la prestació, incloent en cada grup diverses funcions i especialitats professionals, i també els criteris que s'establisquen en el conveni estatal.

Així mateix, a fi d'clarificar l'adscripció de les categories professionals als grups professionals, s'inclouen en l'annex V d'aquest conveni la graella d'equivalències.

La Comissió Paritària en serà l'encarregada, que haurà d'evacuar la classificació professional durant la vigència d'aquest conveni. Aquests tindran en compte una referència en els grups professionals, amb les especificacions i especialitats pròpies del sector serrador de fusta, i fabricació d'envasos, embalatges, paletes de fusta i tauler per a envasos.

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.

*Artículo 21. 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 sustantividad propia dentro de las actividades de las empresas del sector.

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 sustantividad propia fuera de las instalaciones de la empresa, aun 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, serradores 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 23 del presente convenio.

*Artículo 22. 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.

Si bien, las partes pactan que el uso de estas modalidades de contratación serán lo más limitadas posible, en beneficio de la consolidación de las plantillas.

*Artículo 23. Preavisos y ceses*

Siempre que el contrato tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar por escrito a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días, excepto en el contrato de interinidad en el que se estará a lo pactado.

No obstante, el empresario podrá substituir 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 comunicará su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idèntics términos.

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.

*Artículo 24. Clasificación profesional*

En cuanto a la Clasificación Profesional son de aplicación los criterios que establece el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores 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, así como los criterios que se establezcan en el convenio estatal.

Asimismo, en aras a clarificar la adscripció de las categorías profesionales a los grupos profesionales, se incluyen en el anexo V a este convenio la parrilla de equivalencias.

La Comisión Paritaria será la encargada a este respecto, que habrá de evacuar la clasificación profesional durante la vigencia de este convenio. Estos tendrán en cuenta una referencia en los grupos profesionales, con las especificaciones y especialidades propias del sector de Aserrió de Madera, y Fabricación de Envasos, Embalajes, Paletas de Madera y Tablero para Envasos.



*Article 25. Consultes sobre la classificació professional i mecanismes d'interpretació*

Per a la resolució de les discrepàncies sobre la interpretació del contingut en aquest capítol estarà facultada la Comissió Paritària del conveni col·lectiu.

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

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

A l'efecte de notificació i convocatòria, es fixa el domicili de la Comissió Paritària.

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

3r. La Comissió Paritària, una vegada rebut l'escrit proposta o, en el seu 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 és 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 previstos en el Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana.

CAPÍTOL VI  
*Mobilitat funcional i geogràfica*

*Article 26. Mobilitat funcional i treballs de diferent grup professional*

Durant la vigència d'aquest conveni col·lectiu i respecte d'ambdues matèries, resultarà d'aplicació el que es disposa en els articles 39 i 40 de l'Estatut dels Treballadors.

*Article 27. Trasllats de centre de treball*

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

CAPÍTOL VII  
*Jornada laboral*

*Article 28. Jornada*

Durant la vigència d'aquest conveni, la jornada anual de treball efectiu serà de 1.752 hores.

*Article 29. Distribució de la jornada*

1. Les empreses podran distribuir la jornada establida en l'article anterior al llarg de l'any mitjançant criteris de fixació uniforme o irregular. Afectant la uniformitat o irregularitat bé a tota la plantilla o de manera diversa per seccions o departaments, per períodes estacionals de l'any en funció de les previsions de les diferents 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 28 de desembre de cada exercici; no obstant això, podrà modificar-se l'esmentat calendari per una sola vegada fins al 30 d'abril o bé per acord de l'empresa amb representació legal dels treballadors i treballadores. Aquelles empreses o centres de treball que no tinguen RLT hauran de sotmetre aquesta qüestió a la Comissió Paritària d'aquest conveni.

2. Quan l'empresa practique una distribució irregular de la jornada, aquesta es limitarà als 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 setmanal aquests límits no podran excedir-se de 35 a 45 hores.

3. Els límits mínims i màxims fixats en el paràgraf anterior amb caràcter general podran ser modificats en l'àmbit d'empresa i previ acord amb els representants legals dels treballadors, fins a les referències

*Artículo 25. Consultas sobre la clasificación profesional y mecanismos de interpretación*

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VI  
*Movilidad funcional y geográfica*

*Artículo 26. 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 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.

*Artículo 27. Traslados de centro de trabajo*

En los supuestos de traslado total o parcial de la plantilla, o instalaciones, a un centro de trabajo 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.

CAPÍTULO VII  
*Jornada laboral*

*Artículo 28. Jornada*

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

*Artículo 29. 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 previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 28 de diciembre de cada ejercicio; no obstante, podrá modificarse el citado calendario por una sola vez el citado calendario hasta el 30 de abril o bien por acuerdo de la empresa con representación legal de los/las trabajadores/as. Aquellas empresas o centros de trabajo que no tengan RLT deberán someter esta cuestión a la Comisión Paritaria del presente convenio.

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 los representantes legales de los trabajadores, hasta





es 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, que podran afectar la jornada màxima setmanal o mensual, però no la màxima anual. Igualment, podrà afectar els horaris diaris, preavisant amb cinc dies d'antelació el personal afectat i la representació legal dels treballadors i treballadores.

Així mateix, l'empresari disposarà d'una borsa de cinc dies o quaranta hores a l'any que podrà alterar la distribució prevista en el calendari anual. Amb caràcter previ a la seua aplicació, l'empresa haurà de preavisar amb cinc dies d'antelació els afectats i la representació dels treballadors i treballadores.

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

5. Si a conseqüència de la irregular distribució de la jornada, al venciment del seu contracte de treball la persona ha realitzat un excés d'hores. En relació amb les que correspondrien a una distribució regular, l'excés serà abonat en la seua liquidació segons el valor de l'hora extraordinària.

#### *Article 30. Període vacacional*

La duració de les vacances serà de trenta dies naturals que comprendran un mínim de 22 dies laborables. S'exceptuaran els dies festius estatals, autonòmics i locals del període vacacional, i també els dies pactats d'excés de jornada.

L'empresa haurà de pactar amb l'RLT un calendari que explicite els dies festius de caràcter estatal, autonòmic i local abans del 28 de desembre de l'any anterior a la seua afectació, que preveurà també els dies d'excés de calendari fruit de la jornada anual. En cas de no existir RLT, haurà de ser posat en coneixement a la comissió paritària del conveni en les mateixes condicions.

Es concediran entre el 15 de juny i el 15 de setembre, fixant-se de comú acord entre empresa i el treballador o treballadora, dins d'aquest període, però havent d'avisar amb dos mesos d'antelació.

S'estableix la facultat de fraccionar-les, de mutu acord, entre l'empresa i el treballador o treballadora. El gaudi de les vacances s'iniciarà preferiblement en dilluns, en tot cas mai serà en vespra de dia festiu estatal, autonòmic o local.

En virtut de la Sentència de 21 de juny de 2012, del Tribunal de Justícia de la Unió Europea, i la Sentència de 3 d'octubre de 2012, del Tribunal Suprem, a l'efecte de la meritació de vacances, es considerarà com a temps efectivament treballat el corresponent a la situació d'incapacitat temporal, siga la causa que siga, i també els períodes de suspensió de contracte per maternitat o paternitat.

#### *Article 31. Permisos i llicències*

El treballador o treballadora, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball pel temps i en les condicions establides en l'annex II, Quadre de permisos i llicències.

El preavís serà 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.

#### *Article 32. 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, i es perdrà aquest dret si es fa transcorregut aquest termini.

#### *Article 33. Excedència voluntària*

1r. El treballador o treballadora amb una antiguitat en l'empresa, almenys, 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 que el treballador o treballadora estiguen subjectes 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 solament podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador o treballadora, en el seu cas, si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

2n. El treballador o treballadora excedent conserva tan sols un dret preferent al reingrés en les vacants, d'igual o similar grup professional

las siguientes referencias: En cómputo diario de seis a diez horas o en cómputo semanal de treinta a cincuenta horas.

La empresa podrà distribuir irregularment 175 hores anuals, podiendo 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/las trabajadores/as.

Asimismo, el empresario 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 a los afectados y a la representación de los trabajadores.

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 con las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación según el valor de la hora extraordinaria.

#### *Artículo 30. Periodo vacacional*

La duración de las vacaciones será de 30 días naturales que comprenderán un mínimo de 22 días laborables. Se exceptuarán los días festivos estatales, autonómicos y locales del periodo vacacional, así como los días pactados de exceso de jornada.

La empresa deberá pactar con la RLT un calendario que explicite los días festivos de carácter estatal, autonómico y local antes del 28 de diciembre del año anterior a su afectación, que contemplará también los días de exceso de calendario fruto de la jornada anual. En caso de no existir RLT, deberá ser puesto en conocimiento a la comisión paritaria del convenio en las mismas condiciones.

Se concederán entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, fijándose de común acuerdo entre empresa y el/la trabajadora, dentro de dicho periodo, pero debiendo avisar con dos meses de antelación.

Se establece la facultad de fraccionarlas, de mutuo acuerdo, entre la empresa y el trabajador/a. El disfrute de las vacaciones se iniciará preferiblemente en lunes, en todo caso nunca será en víspera de día festivo estatal, autonómico o local.

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, así como los periodos de suspensión de contrato por maternidad o paternidad.

#### *Artículo 31. 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 con anexo II, 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.

#### *Artículo 32. Excedencia forzosa*

La excedencia forzosa, se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que impossibilita 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 33. 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 seu, que hi haguera o es produïra en l'empresa i sempre que ho sol·liciten amb, almenys, un mes d'antelació al final de l'excedència.

*Article 34. Excedència per cura de familiars i fills*

Els treballadors i treballadores tindran dret a l'excedència per cura de familiars i fills en els termes establits en l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors.

*Article 35. Disposicions comunes per a les excedències*

1r. 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 treballador o treballadora, i en el cas d'arribar al final d'aquest durant el seu transcurs, s'extingirà l'esmentat contracte.

2n. Durant el període d'excedència, el treballador o treballadora, en cap cas, no podrà prestar serveis que suposen una concurrència deslleial en relació amb l'empresa. Si així ho fera, perdria automàticament el seu dret de reingrés.

*Article 36. 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 exercir en els termes següents:

– La reducció de jornada serà 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 realitzarà 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 realitzarà 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.

CAPÍTOL VIII  
*Retribucions*

*Article 37. Salari base*

S'entén per salari base la part de retribució del treballador o treballadora fixada per unitat de temps sense atendre 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 cadascun dels grups professionals en la respectiva columna de la taula salarial d'aquest conveni.

El salari base anual inclou les dues pagues extraordinàries. Per al càlcul del salari mensual es divideix el brut anual entre catorze mensualitats.

*Article 38. Pagament del salari*

La liquidació i el pagament del salari es farà documentalment mitjançant rebuts de salaris que s'ajustaran a les normes vigents sobre la matèria, en els quals figuraran totes les dades d'identificació segons l'Ordre de 27 de desembre de 1994 i els conceptes reportats pel treballador o treballadora degudament especificats.

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

*Article 39. Complement d'incapacitat temporal*

En cas d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral que requereisca hospitalització o tractament hospitalari en domicili, al treballador o treballadora se li abonarà una quantitat tal que sumada al subsidi o indemnització que perceba de la Seguretat Social, complete el 100 per cent de la base reguladora durant el període d'hospitalització o tractament hospitalari en domicili.

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 34. Excedencia por cuidado de familiares e hijos*

Los/las trabajadores/as tendrán derecho a la excedencia por cuidado de familiares e hijos en los términos establecidos en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

*Artículo 35. Disposiciones comunes para las excedencias*

1º En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del/la trabajador/a, y en el caso de llegar al término de este durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato.

2º Durante el período de excedencia, el/la trabajador/a, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal en relación con la empresa. Si así lo hiciera, perdería automáticamente su derecho de reingreso.

*Artículo 36. 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.

CAPÍTULO VIII  
*Retribuciones*

*Artículo 37. 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.

El salario base anual incluye las dos pagas extraordinarias. Para el cálculo del salario mensual se divide el bruto anual entre 14 mensualidades.

*Artículo 38. Pago del salario*

La liquidación y el pago del salario se hará documentalmentemente 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 períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente de su devengo.

*Artículo 39. Complemento de incapacidad temporal*

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral que requieran hospitalización o tratamiento hospitalario en domicilio, al/la trabajador/a se le abonará una cantidad tal que sumada al subsidio o indemnización que perciba de la Seguridad Social, complete el cien por cien de la base reguladora durante el período de hospitalización o tratamiento hospitalario en domicilio.



En cas d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball, se li abonarà, d'igual forma, el 100 per cent de la base reguladora, des del primer dia.

#### *Article 40. Pagues extraordinàries*

S'estableixen dues gratificacions extraordinàries que seran abonades, respectivament, abans del 30 de juny i del 20 de desembre, i es reportaran per semestres naturals i per cada dia natural en què s'haja reportat el salari base.

Podrà pactar-se entre la representació de les empreses i els treballadors i treballadores prorratejar l'import de les pagues extraordinàries, entre les dotze mensualitats.

#### *Article 41. Taules salarials*

La taula salarial que per a cada grup i des de l'1 de setembre de 2021 fins al 31 de desembre de 2021, regirà en tot l'àmbit personal d'aquest conveni, i que s'inclou com a annex III d'aquest text.

La taula salarial que per a cada grup i des de l'1 de gener de 2022 regirà en tot l'àmbit personal d'aquest conveni, s'inclou com a annex IV d'aquest text.

#### *Article 42. Hores extraordinàries*

Mitjançant acord entre l'empresa i el treballador o treballadora s'optarà entre compensació en descansos o en metàl·lic. En absència de pacte, s'entendrà que les hores extraordinàries realitzades hauran de ser compensades mitjançant descans.

#### *Article 43. Roba de treball*

Les empreses estaran obligades a entregar als seus productors dos equips de treball a l'any, dues mudes d'estiu adequades al període estival i dues mudes d'hivern adequades al rigor hivernal, i també tots els mitjans de protecció necessaris previstos en la legislació vigent en matèria de prevenció de riscos laborals, sent el seu ús obligatori per al treballador, segons el que s'estableix en l'esmentada legislació, a partir de la seua posada a disposició per part de l'empresa.

#### *Article 44. 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 mantenció i allotjament del/la treballador/a ocasionats a conseqüència de la situació de desplaçament.

2n. El treballador o treballadora percebrà dieta completa quan, a conseqüència del desplaçament, no puga pernoctar en la seua residència habitual. Es reportarà sempre per dia natural.

3r. Es reportarà mitja dieta quan, a conseqüència del desplaçament, el treballador o la treballadora afectat/ada 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 reportarà per dia efectiu de treball.

4t. Les dietes o mitges dietes es percebran sempre amb independència de la retribució del treballador o treballadora.

5é. L'import de la dieta completa durant la vigència d'aquest conveni serà de 50 € al dia i el de la mitja dieta serà de 15 € al dia, per a tots els grups professionals i la resta de les despeses seran indemnitzats prèvia justificació.

En cas que el treballador o treballadora haja de pernoctar, l'empresa serà la responsable d'habilitar i contractar establiment per a la pernoctació i mantenció completa durant la duració del treball.

#### *Article 45. Segur per incapacitat permanent i mort*

Totes les empreses afectades per aquest conveni hauran de subscriure una assegurança que cobreisca 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 cadascun dels treballadors i treballadores, per un capital de 36.000 euros, en qualsevol de les contingències esmentades i durant la vigència d'aquest conveni.

La indemnització prevista en el paràgraf anterior serà considerada a compte de qualssevol altres indemnitzacions que, en el seu cas, puguen declarar a càrrec de l'empresa els jutjats i tribunals, conseqüència de l'accident de treball patit, compensant-les fins on arriben.

En caso de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, se le abonará, de igual forma, el cien por cien de la base reguladora, desde el primer día.

#### *Artículo 40. Pagas extraordinarias*

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias 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.

Podrá pactarse entre la representación de las empresas y los/las trabajadores/as, el prorratear el importe de las pagas extraordinarias, entre las doce mensualidades.

#### *Artículo 41. Tablas salariales*

La tabla salarial que para cada grupo y desde el 1 de septiembre de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021, regirá en todo el ámbito personal de este convenio, y que se incluye como anexo III al presente texto.

La tabla salarial que para cada grupo y desde el 1 de enero del 2022 regirán en todo el ámbito personal de este convenio, se incluyen como anexo IV al presente texto.

#### *Artículo 42. Horas extraordinarias*

Mediante acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a se optará entre compensación en descansos o en metálico. En ausencia de pacto se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso.

#### *Artículo 43. Ropa de trabajo*

Las empresas vendrán obligadas a entregar a sus productores dos equipos de trabajo al año, dos mudas de verano adecuadas al periodo estival y dos mudas de invierno adecuadas al rigor invernal, así como todos los medios de protección necesarios previstos en la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales, siendo su uso obligatorio para el trabajador, según lo establecido en la citada legislación, a partir de su puesta a disposición por parte de la empresa.

#### *Artículo 44. Dietas*

1.º La dieta es un concepto de devengo extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de mantención 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 independencia de la retribución del/la trabajador/a.

5.º El importe de la dieta completa durante la vigencia del presente convenio será de 50 € al día y el de la media dieta será de 15 € al día, para todos los grupos profesionales y el resto de los gastos serán indemnizados previa justificación.

En caso del que el trabajador/a tuviese que pernoctar, la empresa será la responsable de habilitar y contratar establecimiento para la pernoctación y mantención completa durante la duración del trabajo.

#### *Artículo 45. 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.



La no contractació de la pòlissa col·lectiva per part de l'empresa determinarà que respondrà directament per la mateixa garantia de les contingències si arribaren a produir-se.

### CAPÍTOL IX *Règim disciplinari*

#### *Article 46. Faltes i sancions*

Es considerarà falta laboral tota acció o omisió, de la qual resulte responsable el o treballador o treballadora, que es produïska amb motiu o a conseqüència de la relació laboral i que constituïska un incompliment greu i culpable de les seues obligacions.

Les faltes es graduaran atenent la seua importància, transcendència, voluntarietat i malícia en la seua comissió en: lleus, greus i molt greus.

#### *Article 47. 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 avis o autorització, encara que siga per breu temps. Si a conseqüència d'això es causa algun perjudici a l'empresa o és causa d'accident als companys o companyes de treball, serà considerada com a greu o molt greu.

4. Xicotets descuits en la conservació del material, maquinària, eines 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 el públic amb la correcció i diligència degudes.

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 treballador o treballadora ni per als seus companys de treball o terceres persones, ja que si es donen aquestes circumstàncies, serà 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 o regirar els armaris, taquilles o efectes personals dels companys i companyes de treball, sense la deguda autorització dels interessats.

#### *Article 48. 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 fer 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, llevat que siga per motius justificats i prèvia comunicació a l'empresa.

4. Més de quatre faltes injustificades de puntualitat en l'assistència al treball, durant un mes o trenta dies naturals, bastant dues faltes si això perjudica un altre treballador o treballadora.

5. Faltar al treball d'un a tres dies durant el mes sense causa justificada.

6. No comunicar amb diligència deguda les alteracions familiars que puguin afectar els processos administratius o prestacions socials. Si hi haguera alguna malícia, seria considerada molt greu.

7. Simular la presència d'un altre treballador o treballadora en l'empresa mitjançant qualsevol forma.

8. La negligència en el treball que afecte la bona marxa d'aquest.

9. La imprudència en el treball quan implique risc d'accident per al treballador o treballadora o altres, o bé perill d'avaria en la maquinària, eines o instal·lacions, podrà ser considerada molt greu.

La no contractació de la póliza colectiva por parte de la empresa determinará que responderá directamente por la misma garantía de las contingencias si llegasen a producirse.

### CAPÍTULO IX *Régimen disciplinario*

#### *Artículo 46. 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 47. 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 grave.

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 48. 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, a menos que sea por motivos justificados y previa comunicación a la empresa.

4. Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales, bastando dos faltas si ello perjudica a otro trabajador/a.

5. Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.

6. No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador/a en la empresa mediante cualquier forma.

8. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

9. La imprudencia en el trabajo cuando implique riesgo de accidente para el/la trabajador/a u otros, o bien peligro de averia en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.



10. L'assistència reiterada al treball en estat d'embraguesa 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 altres treballadors/es sobre els quals tinga alguna relació d'autoritat o comandament del risc del treball a executar i de la possible manera d'evitar-ho. Així mateix, el tracte inadequat en l'exercici d'aquesta autoritat o comandament.

13. Transitar o permetre, qui tinga aquesta responsabilitat jeràrquica determinada, el trànsit per llocs o zones perilloses usant útils d'ignició, i també per llocs exposats al risc d'incendi.

14. La falta de sigil professional divulgant dades, informes o antecedents que puguen 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, i també 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 d'obsequis o regals per dispensar tracte de favor en el servei.

18. La disminució voluntària del rendiment del treball normal.

19. No informar amb la deguda diligència els seus caps, l'empresari/ària o qui els representen de qualsevol anomalia que observe en les instal·lacions i altres útils, eines, maquinària i materials.

20. Descuits d'importància en la conservació, neteja o utilització de materials, màquines, eines i instal·lacions que el treballador o treballadora utilitze.

21. L'ús del telèfon mòbil (fins i tot sent propietat del treballador o treballadora) per a fins personals durant el temps efectiu de treball. L'ús reiterat o el perjudici generat per aquest en el procés productiu. Igual consideració tindrà l'ús d'aparells reproductors multimèdia durant el temps de treball.

22. L'ús no autoritzat i amb caràcter personal de les eines de l'empresa, dins o fora de la jornada laboral, per a fins particulars. A aquest efecte, tindran també la consideració d'eines tots els equips informàtics.

El que es disposa en els apartats 21 i 22 no serà aplicable a la representació legal i sindical dels treballadors i treballadores en l'exercici de les seues funcions.

#### Article 49. 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, i també el furt o robatori tant a l'empresa com als companys i companyes 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, i també emprar eines útils o materials per a ús propi.

5. Maliciosament, fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en materials, eines, útils, aparells, instal·lacions, vehicles, edificis, estris i fins i tot documents de l'empresa.

6. La condemna per sentència ferma per delictes de robatori, furt, violació o abusos sexuals, i també qualssevol altres delictes que pogueren implicar desconfiança de l'empresa respecte al seu autor, encara que aquests hagen sigut comesos fora de l'empresa.

7. L'embraguesa o toxicomania habitual durant el treball que repercutisca negativament en el treball.

8. Violar el secret de la correspondència o de documents reservats de l'empresa.

9. Revelar a elements estranys a l'empresa dades d'aquesta d'obligada reserva.

10. Dedicar-se a activitats professionals, per compte propi, en empreses de la competència, sense l'oportuna i expressa autorització.

11. Els maltractaments de paraula o obra o faltes greus de respecte i consideració als superiors, companys/es o subordinats/ades.

12. La imprudència, negligència o incompliment de les normes o ordres sobre seguretat i higiene en el treball, quan per això es produïssa

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. Asimismo, el trato inadecuado en el ejercicio de esta autoridad o mando.

13. Transitar o permitir, quienes tenga esa responsabilidad jerárquica determinada, el tránsito por lugares o zonas peligrosas usando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.

14. La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.

15. Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la empresa o a sus superiores en relación con el trabajo.

16. La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.

17. La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.

18. La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.

19. No informar con la debida diligencia a sus jefes, al/la empresario/a, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.

20. Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el/la trabajador/a utilice.

21. El uso del teléfono móvil (aun siendo propiedad del/la trabajador/a) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo. El uso reiterado o el perjuicio generado por el mismo en el proceso productivo. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo.

22. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.

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

#### Artículo 49. Faltas muy graves

1. La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.

2. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.

3. El fraude, la deslealtad, o el abuse de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los/las compañeros/as de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.

4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas útiles o materiales para uso propio.

5. Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.

6. La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aun cuando estos hayan sido cometidos fuera de la empresa.

7. La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.

8. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

9. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de esta de obligada reserva.

10. Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia, sin la oportuna y expresa autorización.

11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as.

12. La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se



greu risc per als treballadors o treballadores 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 causara un perjudici greu en el procés productiu, deterioració 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 diferent 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 trenta dies naturals.

19. La comissió d'errors repetits i intencionats que puguen 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 eines de l'empresa, dins o fora de la jornada laboral, quan aquest 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 aquest efecte, tindran també la consideració d'eines els equips informàtics. L'ús de claus alienes per a l'accés a qualsevol equip informàtic, xarxa, fitxer, arxiu o documentació, inclosa qualsevol tipus de visita a internet o ús indegut del correu electrònic.

23. L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o per raó de gènere.

#### Article 50. Graduació de les sancions

Les sancions que podran imposar les empreses en cada cas es graduaran atenent la gravetat de la falta comesa, i podran 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 21 a 90 dies.

· Acomiadament.

Per a l'aplicació i graduació de les sancions que antecedeixen, 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 altres treballadors o treballadores i en l'empresa.

Prèviament a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus als treballadors o treballadores que tinguen la condició de representants legals o sindicals, els serà instruït expedient contradictori per part de l'empresa, en el qual seran oïts, a més de la persona interessada, la resta de membres de la representació legal o sindical a què aquest/a pertanguera, si n'hi haguera.

L'obligació d'instruir-li expedient contradictori al·ludit anteriorment s'estén fins a l'any següent a la cessació en el càrrec representatiu.

## CAPÍTOL X

### Drets i obligacions sindicals

#### Article 51. Comitès d'empresa i delegats/ades de personal

El comitè d'empresa i els delegats i delegades de personal tindran dret a rebre la informació, emetre informes i exercir la labor de vigilància sobre les matèries expressament previstes mitjançant les normes legals vigents. Així mateix, gaudiran de les garanties en matèries disci-

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 o por razón de género.

#### Artículo 50. 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.

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

## CAPÍTULO X

### Derechos y obligaciones sindicales

#### Artículo 51. Comitès de empresa y delegados/as de personal

El Comité de Empresa y los/las delegados/as de personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas mediante las normas legales vigentes. Asimismo, gozarán de las garantías en materias



plinàries, de no discriminació, exercici de llibertat d'expressió i disposició de crèdits horaris previstos en la legislació vigent.

*Article 52. Eleccions sindicals –candidats*

Els treballadors i treballadores que tinguen dihuit anys complits i una antiguitat mínima de tres mesos en l'empresa, sempre que hagen superat el període de prova, seran elegits en les eleccions a representants dels treballadors i treballadores tal com es preveu en la secció segona del capítol I del títol II, articles 69 i següents, de l'Estatut dels Treballadors.

*Article 53. Dret de reunió*

1. Els treballadors i treballadores d'una empresa o centre de treball tenen dret a reunir-se en assemblea, que podrà ser convocada per mitjà dels delegats i delegades de personal, comitè d'empresa o centre de treball o per mitjà d'un nombre de treballadors/as no inferior al 33 % de la plantilla. L'assemblea serà presidida, en tot cas, per mitjà del comitè d'empresa o per mitjà dels delegats i delegades de personal, mancomunadament, que seran responsables del seu normal desenvolupament, i també de la presència en l'assemblea de persones no pertanyents a l'empresa. Només s'hi podran tractar els assumptes que prèviament consten inclosos en l'ordre del dia.

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 acordarà 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.

Les assemblees se celebraran fora de les hores de treball, i podran ser iniciades quinze minuts abans de la finalització de la jornada que serà computat com a temps efectiu de treball i en el centre de treball, si les condicions del mateix ho permeten. La celebració de l'assemblea es posarà en coneixement de la direcció de l'empresa amb una antelació mínima de 48 hores, indicant l'ordre del dia, persones que ocuparan la presidència i duració previsible.

L'empresari haurà de facilitar el centre de treball per a la celebració de l'assemblea, excepte en els casos previstos en l'article 78 de l'Estatut dels Treballadors.

*Article 54. Drets i obligacions sindicals*

En tot el referent a drets i obligacions sindicals s'estarà al que s'estableix en la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost (BOE 08.08.1985), de llibertat sindical, i també a les disposicions reglamentàries que la despleguen.

*Article 55. Representació dels treballadors i treballadores*

Dins dels límits de l'article anterior, s'estarà al que es disposa en l'Estatut dels Treballadors, legislació concordant i el Conveni estatal de la fusta, pel que fa a comitès d'empresa i delegats/ades dels treballadors/dores.

CAPÍTOL XI  
Salut laboral

*Article 56. Exposició de motius*

Les parts signants d'aquest 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 Llei de prevenció de riscos laborals i de les normatives que la despleguen a les circumstàncies específiques de les empreses a les quals s'aplica aquest conveni.

disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en la legislación vigente.

*Artículo 52. Elecciones sindicales-candidatos*

Los/las trabajadores/as que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad mínima de tres meses en la empresa, siempre que hayan superado el período de prueba, serán elegidos en las elecciones a representantes de los/las trabajadores/as tal como se previene en la sección segunda, artículo 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

*Artículo 53. 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 por medio de los/las delegados/as de personal, Comité de Empresa o centro de trabajo o por medio de un número de trabajadores/as no inferior al 33 % de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por medio del Comité de Empresa o por medio de 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 nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con esta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal. Cuando por cualquier circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo, pudiendo ser iniciadas 15 minutos antes de la finalización de la jornada que será computado como tiempo efectivo de trabajo y en el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten. La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la Dirección de la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.

El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los casos previstos en el artículo 78 del Estatuto de los Trabajadores.

*Artículo 54. 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 las disposiciones reglamentarias que la desarrollen.

*Artículo 55. Representación de los/las trabajadores/as*

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

CAPÍTULO XI  
Salud laboral

*Artículo 56. 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.

*Article 57. Comissió Paritària de Seguretat i Salut*

Les parts signants d'aquest conveni acorden la constitució d'una comissió paritària de seguretat i salut, que estarà composta per dos representants de les organitzacions sindicals i dos de la representació empresarial signants del conveni.

A l'efecte de notificació i convocatòria es fixa el domicili de la Comissió Paritària de Seguretat i Salut en la seu d'ASYFE, carrer del Convent de Santa Clara, núm. 7, 2n, 4a – 46002 València.

Les qüestions pròpies de la seua competència que es promoguen davant la Comissió Paritària adoptaran la forma escrita, i el seu contingut serà suficient perquè pugui examinar i analitzar el problema amb el necessari coneixement de causa, havent de tindre com a contingut obligatori:

- a) Exposició succinta i concreta de l'assumpte.
- b) Raons i fonaments que entenga que li assisteixen al proponent.

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

A l'escrit proposta s'acompanyaran tots els documents que s'entenguen necessaris per a la millor comprensió i resolució del problema.

La Comissió podrà recaptar, per via d'ampliació, tota la informació o documentació que estime pertinent per a una millor o més completa informació de l'assumpte, i a aquest efecte concedirà un termini al proponent que no podrà excedir de cinc dies hàbils.

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

Els costos que ocasionen les actuacions previstes en aquest 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 d'aquest capítol.

– Realitzar estudis, anàlisis 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 institucions i fundacions públiques o privades.

– Mitjançar en les empreses, prèvia sol·licitud de les parts, en matèria de seguretat i salut en el treball.

– Qualsevol altres que li siguen encomanades per acord de la Comissió Paritària d'Interpretació.

Per al millor desenvolupament de les activitats previstes, les parts podran designar els assessors que estimen necessaris.

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

**CAPÍTOL XII**

*Article 58. Igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral*

De conformitat amb el que es disposa en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat de dones i homes, 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 representants de les persones treballadores en la forma que es determine en la legislació laboral.

Les empreses, conforme al que s'estableix en el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat.

L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a les empreses de menys de cinquanta treballadors/es, prèvia consulta a la representació legal de les persones treballadores.

En les empreses on no existisquen les representacions legals es crearà una Comissió Negociadora constituïda, d'un costat, per la representació de l'empresa i, d'un altre costat, per una representació de les persones treballadores, integrada pels sindicats més representatius i pels sindicats representatius del sector al qual pertanga l'empresa i amb

*Artículo 57. 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 dos representantes de las organizaciones sindicales y dos de la representación empresarial firmantes del convenio.

A efectos de notificación y convocatoria se fija el domicilio de la Comisión Paritaria, de Seguridad y Salud en la sede de ASYFE, calle Convento Santa Clara, núm. 7, 2º, 4º de Valencia 46002 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 unanimidad de ambas partes, y aquellos que interpreten el presente capítulo tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

**CAPÍTULO XII**

*Artículo 58. Igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral*

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 las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las empresas, conforme a lo establecido en el RD 901/2020, de 13 de octubre, elaborarán y aplicarán un plan de igualdad.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las empresas de menos de 50 trabajadores/as, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

En las empresas donde no existan las representaciones legales se creará una comisión negociadora constituída, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empre-





legitimació per a formar part de la Comissió Negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació.

Les comissions negociadores dels plans d'igualtat podran elevar a la comissió paritària d'aquest conveni les discrepàncies sorgides en la seua constitució, negociació o seguiment dels plans.

Conforme a l'article 5 de l'esmentada Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, 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 el qual es duguen a terme, aquesta característica constituïska un requisit professional essencial i determinant, sempre que l'objectiu siga legítim i el requisit proporcionat.

#### DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

Per a l'exercici 2021, es reportarà en un únic pagament, la quantia de 200 euros bruts que es reportarà el 30 de novembre de 2021. Aquest pagament únic serà proporcional i es prorratejarà conformement als dies en què el treballador haja estat d'alta entre l'1 de setembre de 2020 i el 30 d'agost de 2021. Els treballadors que tindran dret a aquest concepte seran els que es troben d'alta a data 15 de setembre de 2021 o bé en situacions assimilades a l'alta en aquesta data, o bé fixos discontinus que s'incorporen entre el 15 de setembre de 2021 i abans del 30 de novembre.

Qualsevol dubte o interpretació d'aquest concepte retributiu serà sotmés a la comissió paritària perquè dictamine sobre la seua aplicació.

Aquest concepte no serà ni compensable ni absorbible per als grups 4, 5, 6, 7 i apèndix.

#### ANNEX I

*Activitats de l'àmbit funcional del conveni de treball de serradores, fàbriques d'envasos de fusta i tauler per a envasos de fusta de la Comunitat Valenciana*

Aquest conveni col·lectiu serà aplicable i d'obligat compliment en les activitats següents:

- Serrat i raspallat de fusta per a envasos i embalatges de fusta.
- Fabricació de xapes i taulers per a envasos i embalatges de fusta.
- Fabricació d'envasos i embalatges de fusta.
- Indústries auxiliars de components d'envasos de fusta.

sa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

Las comisiones negociadoras de los planes de igualdad podrán elevar a la comisión paritaria del presente convenio las discrepancias surgidas en su constitución, negociación o seguimiento de los planes.

Conforme al artículo 5 de la Ley orgánica 3/2007 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.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Para el ejercicio 2021, se devengará en un único pago, la cuantía de 200 euros brutos que se devengará el 30 de noviembre de 2021. Este pago único será proporcional y se prorrateará con arreglo a los días en los que el trabajador haya estado de alta entre el 1 de septiembre de 2020 y el 30 de agosto de 2021. Los trabajadores que tendrán derecho a este concepto serán los que se encuentren de alta a fecha 15 de septiembre de 2021 o bien en situaciones asimiladas al alta en esa fecha, o bien fijos discontinuos que se incorporen entre el 15 de septiembre de 2021 y antes del 30 de noviembre.

Cualquier duda o interpretación de este concepto retributivo será sometido a la comisión paritaria para que dictamine sobre su aplicación.

Este concepto no será ni compensable ni absorbible para los grupos 4, 5, 6, 7 y apéndice.

#### ANEXO I

*Actividades del ámbito funcional del convenio de trabajo de serrerías, fábricas de envases de madera y tablero para envases de madera de la Comunitat Valenciana*

El presente convenio colectivo será de aplicación y obligado cumplimiento en las siguientes actividades:

- Aserrío y cepillado de madera para envases y embalajes de madera.
- Fabricación de chapas y tableros para envases y embalajes de madera.
- Fabricación de envases y embalajes de madera
- Industrias auxiliares de componentes de envases de madera

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar					Justificantes	
		Salario base	Pagas extras	Comp. Antig.	Inoen.	Comp. P. trabajo		Comp. no sal
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros	Hasta tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos <sup>11</sup>	Hasta tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	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 consanguinidad o afinidad	Hasta dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de necesidad de desplazamiento al efecto	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho
Enfermedad grave de nuerras, yernos cuñados y abuelos políticos	Un día natural, ampliable hasta dos naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho
Fallecimiento de nuerras, yernos, cuñados y abuelos políticos	Un día natural, ampliable hasta dos naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho
Nacimiento de hijo o adopción	El establecido en la norma	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	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio habitual	Un día laborable	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	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	Libro de familia o certificado de adopción
Traslado (Art. 40 E.T.)	Traslado (Art. 40 E.T.)	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	
Matrimonio de hijo, padre o madre	El día natural	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	El que proceda
Renovación del DNI	El tiempo indispensable	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	
Recuperación del carné 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	

Todas las licencias se disfrutaran en días consecutivos o ininterrumpidos.

ANNEX III

*Taula salarial 2021 (efectes 01.09.2021)*

	<i>Salari anual 2021</i>	<i>Salari mensual 2021</i>
GRUP 1	26.658,13	1.904,15
GRUP 2	24.957,73	1.782,70
GRUP 3	24.112,21	1.722,30
GRUP 4 A	20.312,16	1.450,87
GRUP 4 B	19.611,23	1.400,80
GRUP 5 A	19.078,03	1.362,72
GRUP 5 B	18.414,77	1.315,34
GRUP 6 A	17.504,42	1.250,32
GRUP 6 B	16.208,26	1.157,73
GRUP 7 A	15.631,70	1.116,55
GRUP 7 B	15.514,66	1.108,19
APÈNDIX	13.566,00	969,00

ANNEX IV

*Taula salarial 2022 (efectes 01.01.2022)*

	<i>Salari anual 2021</i>	<i>Salari mensual 2021</i>
GRUP 1	27.058,00	1.932,71
GRUP 2	25.332,09	1.809,44
GRUP 3	24.473,89	1.748,14
GRUP 4 A	20.616,84	1.472,63
GRUP 4 B	19.905,40	1.421,81
GRUP 5 A	19.364,20	1.383,16
GRUP 5 B	18.691,00	1.335,07
GRUP 6 A	17.766,99	1.269,07
GRUP 6 B	16.451,38	1.175,10
GRUP 7 A	15.866,18	1.133,30
GRUP 7 B	15.747,38	1.124,81
APÈNDIX	13.769,49	983,54

ANNEX V

*Graella d'enquadrament de les categories professionals als grups professionals*

<i>SECCIÓ DE SERRADORA</i>	
GRUP PROFESSIONAL 4	CATEGORIES PROFESSIONALS
CATEGORIA A	Oficial 1a. administratiu
CATEGORIA B	Encarregat
GRUP PROFESSIONAL 5	CATEGORIES PROFESSIONALS
CATEGORIA A	Serrador 1a./ Mecànic 1a.
CATEGORIA B	Afilador / Serrador 2a. / Mecànic 2a.
GRUP PROFESSIONAL 6	CATEGORIES PROFESSIONALS
CATEGORIA A	Serrador circular / Oficial unes altres maquines
CATEGORIA B	Pelador / Auxiliar administratiu / Vigilant / Ajudant serrador
GRUP PROFESSIONAL 7	CATEGORIES PROFESSIONALS
CATEGORIA A	Peó especialitzat
CATEGORIA B	Alimentador / Peó
APÈNDIX	Aprenent

ANEXO III

*Tabla salarial 2021 (efectos 01.09.2021)*

	<i>Salario anual 2021</i>	<i>Salario mensual 2021</i>
GRUPO 1	26.658,13	1.904,15
GRUPO 2	24.957,73	1.782,70
GRUPO 3	24.112,21	1.722,30
GRUPO 4 A	20.312,16	1.450,87
GRUPO 4 B	19.611,23	1.400,80
GRUPO 5 A	19.078,03	1.362,72
GRUPO 5 B	18.414,77	1.315,34
GRUPO 6 A	17.504,42	1.250,32
GRUPO 6 B	16.208,26	1.157,73
GRUPO 7 A	15.631,70	1.116,55
GRUPO 7 B	15.514,66	1.108,19
APENDICE	13.566,00	969,00

ANEXO IV

*Tabla salarial 2022 (efectos 01.01.2022)*

	<i>Salario anual 2021</i>	<i>Salario mensual 2021</i>
GRUPO 1	27.058,00	1.932,71
GRUPO 2	25.332,09	1.809,44
GRUPO 3	24.473,89	1.748,14
GRUPO 4 A	20.616,84	1.472,63
GRUPO 4 B	19.905,40	1.421,81
GRUPO 5 A	19.364,20	1.383,16
GRUPO 5 B	18.691,00	1.335,07
GRUPO 6 A	17.766,99	1.269,07
GRUPO 6 B	16.451,38	1.175,10
GRUPO 7 A	15.866,18	1.133,30
GRUPO 7 B	15.747,38	1.124,81
APENDICE	13.769,49	983,54

ANEXO V

*Parrilla de encuadramiento de las categorías profesionales a los grupos profesionales*

<i>SECCIÓN DE ASERRÍO</i>	
GRUPO PROFESSIONAL 4	CATEGORÍAS PROFESIONALES
CATEGORÍA A	Oficial 1º administrativo
CATEGORÍA B	Encargado
GRUPO PROFESSIONAL 5	CATEGORÍAS PROFESIONALES
CATEGORÍA A	Aserrador 1ª / Mecánico 1ª
CATEGORÍA B	Afilador / Aserrador 2ª / Mecánico 2ª
GRUPO PROFESSIONAL 6	CATEGORÍAS PROFESIONALES
CATEGORÍA A	Aserrador circular / Oficial otras maquinas
CATEGORÍA B	Pelador / Auxiliar administrativo / Vigilante / Ayudante aserrador
GRUPO PROFESSIONAL 7	CATEGORÍAS PROFESIONALES
CATEGORÍA A	Peón especializado
CATEGORÍA B	Alimentador / Peón
APÈNDICE	Aprendiz



SECCIÓ D'ENVASOS	
GRUP PROFESSIONAL 4	CATEGORIES PROFESSIONALS
CATEGORIA A	Oficial 1a. administratiu
CATEGORIA B	Encarregat

GRUP PROFESSIONAL 5	
CATEGORIA A	sense contingut
CATEGORIA B	Oficial 1a. / Mecànic 1a. / Especialista màquina, clavadora i grapadora / Conductor 1a.

GRUP PROFESSIONAL 6	
CATEGORIA A	Oficial 2a. / Mecànic 2a. / Oficial armador i clavador, marcadors i altres màquines (oficial 2a.) / Conductor de 2a. / Oficial 2a. administratiu
CATEGORIA B	Ajudant / Oficial de 3a. / Auxiliar administratiu / Vigilant

GRUP PROFESSIONAL 7	
CATEGORIA A	Peó especialitzat
CATEGORIA B	Alimentador / Peó

APÈNDIX	
	Aprenent

Els grups 1, 2 i 3 estaran al que es disposa en el conveni estatal quant a la taula d'equivalències i descripció de les funcions en els grups professionals.

#### ANNEX VI

##### A LA COMISSIÓ PARITÀRIA MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL DE LES CONDICIONS DE TREBALL ACTA DE DESACORD

Dades de l'empresa  
Nom o raó social  
CIF domicili social  
Localitat codi postal

Conveni col·lectiu de treball de serradores, fàbriques d'envasos de fusta i tauler per a envasos de fusta de la Comunitat Valenciana.

L'empresa ... i la representació dels treballadors comuniquen que han finalitzat sense acord la negociació sobre la modificació substancial de les condicions de treball plantejada d'acord amb l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

Es remet a la Comissió Paritària aquesta acta juntament amb la sol·licitud de modificació substancial de les condicions de treball de l'empresa i les seues causes, juntament amb la documentació corresponent. S'envien, així mateix, en el seu cas, les alegacions que efectua la representació dels treballadors i la documentació aportada.

Ambdues parts, empresa i representació dels treballadors, es dirigeixen a la Comissió Paritària perquè aquesta resolga la discrepància, i sol·liciten, per al cas que la Comissió no assolisca l'acord, sotmetre's a l'arbitratge vinculant del corresponent servei de mediació i arbitratge.

..., ... de ... de 20 ...

Signat

La representació dels treballadors

L'empresa

SECCIÓN DE ENVASES	
GRUPO PROFESIONAL 4	CATEGORÍAS PROFESIONALES
CATEGORÍA A	Oficial 1ª administrativo
CATEGORÍA B	Encargado

GRUPO PROFESIONAL 5	
CATEGORÍA A	sin contenido
CATEGORÍA B	Oficial 1ª / Mecánico 1ª/ Especialista máquina, clavadora y grapadora / Conductor 1ª

GRUPO PROFESIONAL 6	
CATEGORÍA A	Oficial 2ª / Mecánico 2ª / Oficial armador y clavador, marcadores y otras Maquinas (Oficial 2ª) / Conductor de 2ª / Oficial 2ª administrativo
CATEGORÍA B	Ayudante / Oficial de 3ª / Auxiliar administrativo / Vigilante

GRUPO PROFESIONAL 7	
CATEGORÍA A	Peón especializado
CATEGORÍA B	Alimentador / Peón

APÉNDICE	
	Aprendiz

Los grupos 1, 2 y 3 estarán a lo dispuesto en el convenio estatal en cuanto a la tabla de equivalencias y descripción de las funciones en los grupos profesionales.

#### ANEXO VI

##### A LA COMISIÓN PARITARIA MODIFICACIÓN SUBSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO ACTA DE DESACUERDO

Datos de la empresa  
Nombre o razón social  
CIF Domicilio social  
Localidad Código Postal

Convenio Colectivo de trabajo de serrerías, fábricas de envases de madera y tablero para envases de madera de la Comunitat Valenciana

La empresa ... y la representación de los trabajadores, comunican que han finalizado sin acuerdo la negociación sobre la modificación substancial de las condiciones de trabajo planteada de acuerdo al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Se remite a la comisión paritaria la presente acta junto con la solicitud de modificación substancial de las condiciones de trabajo 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 trabajadores y la documentación aportada.

Ambas partes, empresa y representación de los trabajadores, 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

La representación de los trabajadores

La empresa