



Convenio Colectivo Serrerías, Fábricas de Envases de Madera y Tablero Para Envases de Madera de Valencia

ÁREA	Valencia	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	80100205012022	ACTUALIZACIÓN	2023/10/05
VIGENCIA	2023/01/01 — 2025/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	DOGV 9698 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-serrerias-fabricas-de-envases-de-madera-y-tablero-para-envases-de-madera-de-c-autonoma-de-valencia/		

Resumen

Convenio Colectivo Serrerías, Fábricas De Envases De Madera y Tablero Para Envases De Madera. Última actualización a: 05-10-2023 Vigencia de: 01-01-2023 a 31-12-2025. Duración TRES AÑOS. Última publicación en DOGV 9698 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (DOGV núm. 9698 / 05.10.2023)

RESOLUCIÓN de 27 de septiembre de 2023, del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del II Convenio colectivo de trabajo de serrerías, fábricas de envases de madera y tablero para envases de madera de la Comunitat Valenciana.

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de serrerías, fábricas de envases de madera y tablero para envases de madera, código 80/01/0090/2023, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la Asociación de Aserradores y Fabricantes de Envases de Madera de la Provincia de Valencia y de otra, por la parte social, compuesta por CCOO-Hàbitat, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores (aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), en el artículo 2.1.a del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos



colectivos de trabajo, y en el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, este Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana; en el Decreto 112/2023, de 25 de julio, del Consell, por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las consellerias de la Generalitat, y en el artículo 17.o) del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y el depósito del texto del convenio.

Segundo

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

València, 27 de septiembre de 2023.- La jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas:
Aurora Valero Alcaraz.

II 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 Comissions Obreres de l'Hàbitat 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.

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

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

Artículo 3. Vigencia y caducidad

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2023 y finalizará el 31 de diciembre de 2025, 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 continuará vigente en ultraactividad durante seis meses.

No obstante, si 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 86.5 del Estatuto de los Trabajadores el presente convenio deroga en su integridad el anterior 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 concurrencia 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) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
- c) Cuantas otras funciones de mayor eficacia práctica del presente convenio se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que forman parte del mismo.



d) La constante evolución tanto del marco de las relaciones de trabajo como de la situación y perspectivas del sector junto con los frecuentes cambios normativos y la imprescindible función que las partes firmantes del convenio autonómico le otorgan como norma vertebradora y de aplicación prevalente en las relaciones laborales, hacen necesario que la Comisión Paritaria lleve a cabo las oportunas funciones de adaptación del convenio a la realidad económica y social del sector así como los cambios normativos que pudieran producirse. Por todo ello, la Comisión Paritaria, cuando concurren circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, 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 V 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 conforme 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 y trabajadoras en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo, salvo que el personal atribuya su representación a una comisión designada con forme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del 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 en 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 Comunitat 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, pudieran 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, trasladarán, 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 concurran 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 ET 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 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 trabajadores y



trabajadoras tendrá funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc. en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este convenio.

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 todas y cada una de las personas afectadas, de forma y manera que, sea cual fuere su grupo profesional 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 representantes legales de los trabajadores y trabajadoras y/o a los delegados y delegadas sindicales si los hubiere o representantes de las secciones sindicales de la empresa.

Conforme al artículo 64.5 del Estatuto de los Trabajadores, la representación legal de los trabajadores tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este en materia de implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2º. En el supuesto de que no hubiese acuerdo entre la dirección y los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, en relación con la implantación de un nuevo sistema de organización del trabajo, ambas partes



podrán solicitar, conjuntamente, la mediación de la Comisión mixta, o recurrir a un arbitraje externo, o 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 condiciones de trabajo, o bien un período de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberá comunicar las mismas con carácter previo a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo. Asimismo, se deberá facilitar al personal afectado, la formación precisa para el desarrollo de su nueva función. 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 estará 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 y trabajadoras 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 trabajador o trabajadora y los demás requisitos formales legalmente exigidos. Una vez registrado el contrato en la oficina pública, se entregará copia al trabajador o trabajadora.

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.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 19. Contratos formativos

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

Artículo 20. Contrato de duración determinada

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y en su desarrollo reglamentario.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración podrá ser de hasta un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Será de aplicación directa la regulación prevista en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y la prevista en su desarrollo reglamentario



Artículo 21. Contratos fijos discontinuos

En lo referente a los contratos fijos discontinuos se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores y a su desarrollo reglamentario.

Se reconoce expresamente el carácter de actividad productiva de temporada a los trabajos de fabricación de envases de madera y palés destinados a envasar productos hortofrutícolas, así como los trabajos de rematantes, aserradores e industrias de la madera auxiliares destinadas a producir insumos para envases y embalajes de madera.

Artículo 22. Empresas de trabajo temporal

Las personas trabajadoras puestas a disposición tendrán derecho, durante los períodos de prestación de servicios en las mismas, a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo (remuneración, duración de la jornada, horas extraordinarias, períodos de descanso, trabajo nocturno, vacaciones y días festivos) que les corresponderían de haber sido contratadas directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté vinculada por el presente convenio.

Artículo 23. Preavisos y ceses

Siempre que el contrato tenga una duración superior a seis meses, 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 sustitución en el que se estará a lo pactado.

No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese. Cuando fuere el trabajador o trabajadora quien comunique su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

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

Los efectos de liquidación del contrato serán abonados al personal cesante durante el último día efectivo de trabajo de la relación laboral.

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 adscripción de las categorías profesionales a los grupos profesionales, se incluyen en el anexo IV a este convenio la parrilla de equivalencias.

La Comisión Paritaria será la encargada a este respecto, debiendo racionalizar la clasificación profesional durante la vigencia de este convenio. Esta tendrá en cuenta una referencia en los grupos profesionales, con las especificaciones y especialidades propias del sector de aserrío de madera, y fabricación de envases, embalajes, paletas de madera y tablero para envases.

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 del Estatuto de los Trabajadores.



Artículo 27. Traslados y desplazamientos

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

Traslado 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 trabajadores o trabajadoras venían prestando sus servicios, que no suponga cambio de residencia, la empresa deberá negociar con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras las compensaciones económicas correspondientes. El período de consultas con los representantes de los trabajadores y trabajadoras de duración no inferior a quince días hábiles. Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores y trabajadoras afectados.

Desplazamientos. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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 explicita 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 trabajador, dentro de dicho período, pero debiendo avisar con dos meses de antelación.

Se establece la facultad de fraccionarlas, de mutuo acuerdo, entre la empresa y el trabajador o trabajadora. 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 trabajador o trabajadora, 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 imposibilite la asistencia al trabajo y dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo. El reintegro 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 trabajador o trabajadora con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. En los supuestos en que el trabajador o trabajadora esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria en ningún caso podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

Artículo 34. Excedencia por cuidado de familiares e hijos

Los trabajadores y trabajadoras 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

En cuanto a la excedencias, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.



Durante el período de excedencia, el trabajador o trabajadora, 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 empresario o empresaria. No obstante, salvo que el empresario o empresaria 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 trabajador o trabajadora fijada por unidad de tiempo sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

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

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 documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación según la Orden de



27 de diciembre de 1994 y los conceptos devengados por el trabajador o trabajadora debidamente especificados.

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

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 trabajador o trabajadora 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 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 de los trabajadores y trabajadoras, el prorratear el importe de las pagas extraordinarias entre las doce mensualidades.

Artículo 41. Tablas salariales

La tabla salarial que se incluye como anexo III al presente texto regirá en todo el ámbito personal de este convenio para cada grupo desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023. Esta tabla incorpora un aumento salarial del 3,00 % respecto las tablas salariales de 2022. Los atrasos devengados serán liquidados como fecha límite el 30 de octubre de 2023.

La tabla salarial que se incluye como anexo III al presente texto regirá en todo el ámbito personal de este convenio para cada grupo desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024. Esta tabla incorpora un aumento salarial del 3,00 % respecto las tablas salariales de 2023.

La tabla salarial que se incluye como anexo III al presente texto regirá en todo el ámbito personal de este convenio para cada grupo desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025. Esta tabla incorpora un aumento salarial del 3,00 % respecto las tablas salariales de 2024.



Artículo 42. Horas extraordinarias

Mediante acuerdo entre la empresa y el trabajador o trabajadora 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 manutención y alojamiento del trabajador o trabajadora ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.
- 2.º El trabajador o trabajadora percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.
- 3.º Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador o trabajadora afectado 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 trabajador o trabajadora.
- 5.º El importe de la dieta completa durante la vigencia del presente convenio será de 50,00 € al día y el de la media dieta será de 15,00 € al día, para todos los grupos profesionales y el resto de los gastos serán indemnizados previa justificación.

En caso del que el trabajador o trabajadora tuviese que pernoctar, la empresa será la responsable de habilitar y contratar establecimiento para la pernoctación y manutención 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 trabajadores o trabajadoras, 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, pudieran declarar con cargo a la empresa los juzgados y tribunales, consecuencia del accidente de trabajo sufrido, compensándolas hasta donde alcancen.

La no contratación 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 trabajador o trabajadora, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.

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

Artículo 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 compañeros o compañeras 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 trabajador o trabajadora ni para sus compañeros y compañeras 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 compañeros o compañeras 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 o trabajadora.
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 o trabajadora 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 trabajador o trabajadora u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.
10. La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.
11. La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre natural, cuando haya sanción por escrito de la empresa.
12. No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores o trabajadoras 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 empresario o empresaria, 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 trabajador o trabajadora utilice.

21. El uso del teléfono móvil (aun siendo propiedad del trabajador o trabajadora) 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 trabajadores y trabajadoras 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 abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros y compañeras 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 y compañeras o subordinados.



12. La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores y trabajadoras 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 demás trabajadores y trabajadoras y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores y trabajadoras que ostentan la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además de la persona interesada, los restantes miembros de la representación legal o sindical a que el trabajador o trabajadora perteneciera, si los hubiera.

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

CAPÍTULO X Derechos y obligaciones sindicales

Artículo 51. Comités de empresa y delegados y delegadas de personal

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

Artículo 53. Derecho de reunión

1. Los trabajadores y trabajadoras de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por medio de los delegados y delegadas de personal, comité de empresa o centro de trabajo o por medio de un número de trabajadores y trabajadoras 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 delegados y delegadas 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 consten 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 trabajadores y trabajadoras

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

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.

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, 4ª 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 y trabajadoras, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

En las empresas donde no existan las representaciones legales se creará una comisión negociadora constituida, 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 empresa 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

Aquellas empresas afectadas por el ámbito funcional y geográfico descrito en este convenio, que a 1 de enero



de 2023 viniesen aplicando voluntariamente el convenio III Convenio colectivo de trabajo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunitat Valenciana, código 8010008501201, deberán seguir aplicando el mismo.

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

ANEXO II.- Cuadro de permisos y licencias.



<i>MOTIVO DE LA LICENCIA</i>	<i>TIEMPO MÁXIMO</i>	<i>JUSTIFICANTE</i>
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	Hasta tres días, ampliables hasta cinco días en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Documento que acredite el hecho.
Enfermedad o accidente grave de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	Hasta cinco días, incluido en este periodo los posibles desplazamientos al efecto.	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 y que requiera el cuidado efectivo de aquella.	Hasta cinco días, incluido en este periodo los posibles desplazamientos al efecto.	Justificante médico que acredite el hecho.
Enfermedad grave de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Hasta cinco días, incluido en este periodo los posibles desplazamientos al efecto.	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Hasta dos días, ampliables hasta cuatro días en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Documento que acredite el hecho.
Nacimiento de hijo o adopción.	El establecido normativamente.	Libro de familia o certificado del Juzgado.
Matrimonio del trabajador.	Quince días naturales.	Libro de familia o Certificado oficial.
Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable, ampliable a dos si es a municipio diferente.	Documento que acredite el hecho.
Deber inexcusable de carácter público y personal.	El indispensable o el que marque la normativa.	Justificante de la asistencia.
Lactancia hasta nueve meses.	Ausencia de una hora al día o dos fracciones de media hora; reducción de jornada en media hora. Alternativamente, sustitución de las ausencia o reducciones por acumulación en jornadas completas.	Libro de familia o Certificado de adopción.
Traslado.	Artículo 40 ET y lo dispuesto en este convenio, art. 27 y siguientes.	
Matrimonio de hijo, padre o madre.	El día natural.	Documento que acredite el hecho.
Funciones sindicales o de representación de trabajadores.	El establecido en la normativa.	El que proceda.
Renovación del DNI	El tiempo indispensable.	
Recuperación del carné de conducir, con asistencia a los cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa.	El tiempo indispensable.	

Todos los permisos aquí contemplados serán de aplicación a las parejas de hecho debidamente registradas y serán absorbibles por los reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores o legislación en materia de igualdad y/o conciliación familiar.

El permiso por hospitalización o permiso por enfermedad grave de familiares podrá disfrutarse durante toda la vigencia del hecho causante, de tal forma que podrán solicitarse días alternos hasta el máximo legal o en cualquier momento posterior al inicio de la hospitalización o durante el reposo domiciliario, siendo suficiente para justificarlo el parte de ingreso/hospitalización emitido por la institución sanitaria y en el cual se especifique el periodo de dicha hospitalización o reposo domiciliario. En los casos de enfermedad grave o accidente que no requiera hospitalización y sí requiera reposo domiciliario será necesario informe médico acreditando la situación.

ANEXO III.



*Tabla salarial 2023
(Efectos 01.01.2023)*

	<i>SALARIO MENSUAL</i>	<i>SALARIO ANUAL</i>
GRUPO 1	1.990,69	27.869,68
GRUPO 2	1.863,72	26.092,12
GRUPO 3	1.800,58	25.208,18
GRUPO 4 A	1.516,81	21.235,32
GRUPO 4 B	1.464,46	20.502,50
GRUPO 5 A	1.424,65	19.945,17
GRUPO 5 B	1.375,12	19.251,71
GRUPO 6 A	1.307,14	18.299,99
GRUPO 6 B	1.210,35	16.944,94
GRUPO 7 A	1.167,30	16.342,19
GRUPO 7 B	1.158,55	16.219,76
APÉNDICE	1.080,00	15.120,00





Tabla salarial 2024

	<i>SALARIO MENSUAL</i>	<i>SALARIO ANUAL</i>
GRUPO 1	2.050,41	28.705,77
GRUPO 2	1.919,63	26.874,89
GRUPO 3	1.854,60	25.964,42
GRUPO 4 A	1.562,31	21.872,38
GRUPO 4 B	1.508,40	21.117,58
GRUPO 5 A	1.467,39	20.543,52
GRUPO 5 B	1.416,38	19.829,26
GRUPO 6 A	1.346,36	18.848,99
GRUPO 6 B	1.246,66	17.453,29
GRUPO 7 A	1.202,32	16.832,45
GRUPO 7 B	1.193,31	16.706,35
APÉNDICE	1.112,40	15.573,60

Tabla salarial 2025

	<i>SALARIO MENSUAL</i>	<i>SALARIO ANUAL</i>
GRUPO 1	2.111,92	29.566,94
GRUPO 2	1.977,22	27.681,14
GRUPO 3	1.910,24	26.743,36
GRUPO 4 A	1.609,18	22.528,56
GRUPO 4 B	1.553,65	21.751,10
GRUPO 5 A	1.511,42	21.159,83
GRUPO 5 B	1.458,87	20.424,14
GRUPO 6 A	1.386,75	19.414,46
GRUPO 6 B	1.284,06	17.976,89
GRUPO 7 A	1.238,39	17.337,43
GRUPO 7 B	1.229,11	17.207,54
APÉNDICE	1.145,77	16.040,81



ANEXO IV.- Parrilla de encuadramiento de las categorías profesionales a los grupos profesionales

SECCIÓN DE ASERRÍO	
<i>GRUPO PROFESIONAL 4</i>	<i>CATEGORÍAS PROFESIONALES</i>
CATEGORÍA A	Oficial 1ª administrativo
CATEGORÍA B	Encargado
<i>GRUPO PROFESIONAL 5</i>	<i>CATEGORÍAS PROFESIONALES</i>
CATEGORÍA A	Aserrador 1ª / Mecánico 1ª
CATEGORÍA B	Afilador / Aserrador 2ª / Mecánico 2ª



<i>GRUPO PROFESIONAL 6</i>	<i>CATEGORÍAS PROFESIONALES</i>
CATEGORÍA A	Aserrador circular / Oficial otras maquinas
CATEGORÍA B	Pelador / Auxiliar administrativo / Vigilante / Ayudante aserrador
<i>GRUPO PROFESIONAL 7</i>	<i>CATEGORÍAS PROFESIONALES</i>
CATEGORÍA A	Peón especializado
CATEGORÍA B	Alimentador / Peón
APÉNDICE	Aprendiz
SECCIÓN DE ENVASES	
<i>GRUPO PROFESIONAL 4</i>	<i>CATEGORÍAS PROFESIONALES</i>
CATEGORÍA A	Oficial 1ª administrativo
CATEGORÍA B	Encargado
<i>GRUPO PROFESIONAL 5</i>	<i>CATEGORÍAS PROFESIONALES</i>
CATEGORÍA A	sin contenido
CATEGORÍA B	Oficial 1ª / Mecánico 1º/ Especialista máquina, clavadora y grapadora / Conductor 1ª
<i>GRUPO PROFESIONAL 6</i>	<i>CATEGORÍAS PROFESIONALES</i>
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
<i>GRUPO PROFESIONAL 7</i>	<i>CATEGORÍAS PROFESIONALES</i>
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 V.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

A LA COMISIÓN PARITARIA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL 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 sustancial 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 sustancial 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.

....., ... de... de...

Firmado

La representación de los trabajadores

La empresa

DILIGENCIA DE FIRMAS

València, 15 de septiembre de 2023

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE SERRERÍAS, FÁBRICAS DE ENVASES DE MADERA Y TABLERO PARA ENVASES DE MADERA DE LA COMUNITAT VALENCIANA		
CONVENIO COLECTIVO (DOGV Num. 9296 / 11.03.2022)		
Artículo 28. Jornada	1752	horas
Artículo 40. Pagas extraordinarias	2	
Artículo 44. Dietas		
dieta completa durante la vigencia	50	euros al día



media dieta	15	euros al día
Artículo 45. Seguro por incapacidad permanente y muerte	36000	euros
ANEXO III.- TABLA SALARIAL 2021 (EFECTOS 01.09.2021)		
	Salario anual 2021	Salario mensual 2021
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)		
	Salario anual 2021	Salario mensual 2021
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
\\\\\\		
CONVENIO COLECTIVO (DOGV núm. 9698 / 05.10.2023)		
Artículo 28. Jornada	1752	horas
Artículo 40. Pagas extraordinarias	2	
Artículo 44. Dietas		
El importe de la dieta completa durante la vigencia del presente convenio será de	50	euros al día
media dieta será de	15	euros al día, para todos los grupos profesionales
ANEXO III		



TABLA SALARIAL 2023 (EFECTOS 01.01.2023)		
	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
GRUPO 1	1.990,69	27.869,68
GRUPO 2	1.863,72	26.092,12
GRUPO 3	1.800,58	25.208,18
GRUPO 4 A	1.516,81	21.235,32
GRUPO 4 B	1.464,46	20.502,50
GRUPO 5 A	1.424,65	19.945,17
GRUPO 5 B	1.375,12	19.251,71
GRUPO 6 A	1.307,14	18.299,99
GRUPO 6 B	1.210,35	16.944,94
GRUPO 7 A	1.167,30	16.342,19
GRUPO 7 B	1.158,55	16.219,76
APÉNDICE	1.080,00	15.120,00
TABLA SALARIAL 2024		
	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
GRUPO 1	2.050,41	28.705,77
GRUPO 2	1.919,63	26.874,89
GRUPO 3	1.854,60	25.964,42
GRUPO 4 A	1.562,31	21.872,38
GRUPO 4 B	1.508,40	21.117,58
GRUPO 5 A	1.467,39	20.543,52
GRUPO 5 B	1.416,38	19.829,26
GRUPO 6 A	1.346,36	18.848,99
GRUPO 6 B	1.246,66	17.453,29
GRUPO 7 A	1.202,32	16.832,45
GRUPO 7 B	1.193,31	16.706,35



APÈNDICE	1.112,40	15.573,60
TABLA SALARIAL 2025		
	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
GRUPO 1	2.111,92	29.566,94
GRUPO 2	1.977,22	27.681,14
GRUPO 3	1.910,24	26.743,36
GRUPO 4 A	1.609,18	22.528,56
GRUPO 4 B	1.553,65	21.751,10
GRUPO 5 A	1.511,42	21.159,83
GRUPO 5 B	1.458,87	20.424,14
GRUPO 6 A	1.386,75	19.414,46
GRUPO 6 B	1.284,06	17.976,89
GRUPO 7 A	1.238,39	17.337,43
GRUPO 7 B	1.229,11	17.207,54
APÈNDICE	1.145,77	16.040,81