

III. ACTOS ADMINISTRATIVOS

C) OTROS ASUNTOS

Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo

RESOLUCIÓN de 11 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, por la que se disponen el registro y la publicación de la modificación del IV Convenio colectivo de trabajo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunitat Valenciana, y la actualización de tablas salariales para el año 2025.

Visto el texto de la modificación, para la inclusión del protocolo LGTBI, del IV Convenio colectivo de trabajo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunitat Valenciana, con código en la aplicación REGCON 80100085012017, y la actualización de tablas salariales para el año 2025, suscrito por la comisión negociadora, integrada la misma, de una parte, por la Federación Empresarial de Madera y Mueble de la Comunitat Valenciana (FEVAMA) y, de otra, por la parte social, compuesta por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO PV), y por la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV), 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 los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, este Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, de acuerdo con el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, con el artículo 20 del Decreto 38/2025, de 4 de marzo, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo y con el artículo 28.3.j) de la Orden 9/2024, de 25 de abril, de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el 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 acuerdo.

Segundo

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

València, 11 de abril de 2025

Andrés Lluch Figueres

Director general de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral

Protocolo para la actuación frente al acoso LGTBI+ en el

IV CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA MADERA, CARPINTERÍA, MUEBLE Y AFINES DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Protocolo del IV CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA MADERA, CARPINTERÍA, MUEBLE Y AFINES DE LA COMUNITAT VALENCIANA en la gestión del acoso y violencia contra las personas LGTBI+

La Comisión negociadora del Convenio de trabajo dicho, integrado por Comisiones Obreras del Hábitat del País Valencià junto a la Unión General de Trabajadores FICA del País Valencià y por la Federación Empresarial de la Madera y Mueble de la Comunidad Valenciana FEVAMA, manifiestan su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Al adoptar este protocolo, esta Comisión negociadora quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en todas las empresas que cuenten con más de 50 personas trabajadoras en su plantilla afectadas por su ámbito geográfico y funcional, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con las mercantiles afectadas, tales como personas en formación, aquellas que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado o personal de empresas subcontratadas.

Asimismo, esta Comisión negociadora del Convenio asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto a todas las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en las mercantiles de afectación por el Convenio expresado.

Las Empresas afectadas en el ámbito del presente Convenio que cuenten con más de 50 personas trabajadoras en su plantilla podrán: ora adscribirse al presente Protocolo, ora elaborar uno propio dentro de los parámetros aquí dichos.

Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de la dirección de la empresa contratante y, por lo tanto, esta no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa contratada y competente, al objeto de que adopte las medidas oportunas y en su caso, aplique las medidas oportunas a la persona responsable.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en comedores, instalaciones sanitarias, de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

En efecto, la Comisión negociadora, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso (sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa), como en la difusión de

buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Fases del protocolo de actuación frente al acoso y violencia contra las personas LGTBI+

Tal y como se recoge en el Anexo II del Real Decreto 1026/2024 por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas que cuenten con más de 50 personas trabajadoras en su plantilla, la estructura y contenido del protocolo se ajustará, como mínimo, a los siguientes apartados:

a) DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Las empresas que cuenten con más de 50 personas trabajadoras en su plantilla afectadas por ámbito temporal y geográfico del Convenio expresado y en vigor, tendrán que formalizar la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, que pueda manifestarse en nuestro sector productivo descrito en el Convenio de afectación expresamente citado.

Las empresas afectadas, al implantar este procedimiento, asumen su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud, etc., pero aun y con ello, será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación.

En el ámbito de cada una de las empresas y en el marco de este Convenio, no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. De entender que está siendo acosada, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento en aras a su erradicación y reparación.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, la empresa que tenga esta conducta por alguna de las personas a su cargo sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

Concepto y conductas constitutivas de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, se considerará acoso discriminatorio (art 3.d Ley 4/2023) cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta Ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso las conductas que se describen a continuación:

- Bromas o ridiculización de una persona por su orientación o identidad sexual y expresión de género, esté presente o no.
- Minusvaloración del trabajo realizado por una persona por razón de su orientación o identidad sexual y expresión de género.
- Desigualdad en el trato a una persona por su orientación o identidad sexual y expresión de género.
- Rechazo a referirse a una persona transexual por el nombre elegido, así como el uso deliberado de artículos o pronombres que no se correspondan con el género con el que se identifica esta persona.
- Comentarios despectivos sobre personas transexuales por razón de su transexualidad.
- Bromas sobre personas transexuales, estén o no presentes en la conversación.

b) ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en las empresas que cuenten con más de 50 personas trabajadoras en su plantilla englobadas en nuestro sector productivo, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, alta dirección, contratos de colaboración, proveedores, clientes y visitas, o cualquier otro vínculo con la empresa.

c) PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Se habrá de constituir una Comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género en la Empresa que está formada por las siguientes personas:

Por la empresa

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo]

Por la RLT

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo]

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

Por la empresa

[Nombre, apellidos y cargo]

Por la RLT

[Nombre, apellidos y cargo]

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión. Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la participación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento con voz pero sin voto.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de siete días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia y/o comunicación por acoso. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

En caso de no existir Representación Legal de las personas trabajadoras en la empresa, se elevará el procedimiento de forma inmediata a la Comisión Paritaria del Convenio, quienes asumirán las funciones descritas para la Comisión instructora y de seguimiento prevista en la Empresas con los mismos plazos.

Presentación de la queja o denuncia

En (NOMBRE DE LA EMPRESA) [INDICAR NOMBRE Y APELLIDOS, CARGO] es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de (NOMBRE DE LA EMPRESA) deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, (NOMBRE DE LA EMPRESA) habilita la cuenta de correo electrónico (INDICAR) a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de las demás personas que integran la comisión instructora.

El expediente de investigación

La Comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible. Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la Dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La Comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la Comisión levantará un Acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del Acta, la Comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el Acta que la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la Comisión instructora de acoso instará igualmente a la Dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la Comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la víctima y testigos, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la Comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso veinte días laborables más, tras la adopción de las debidas medidas cautelares.

e) RESOLUCIÓN

La Dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) una vez recibidas las conclusiones de la Comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también al Comité de Seguridad y Salud. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la Comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - a. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - b. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. El cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria la posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la víctima.

- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la víctima, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso por orientación o identidad sexual y expresión de género, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la Comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna Acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El Acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, al Comité de Seguridad y Salud, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento para las empresas que cuenten con más de 50 personas trabajadoras en su plantilla, entrando en vigor en la fecha prevista en el IV CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA MADERA, CARPINTERÍA, MUEBLE Y AFINES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA, manteniéndose vigente mientras esté en vigor el Convenio Colectivo presente o aquél que lo sustituyese.

Así mismo, el protocolo será revisado una vez éste haya alcanzado el fin de su vigencia.

ANEXO I: MODELO DE DENUNCIA

Modelo de denuncia por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual

A la Comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

PERSONA AFECTADA:

PERSONA DENUNCIADA:

HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

BREVE DESCRIPCIÓN DE OTRA INFORMACIÓN QUE SE APORTE (Testigos, pruebas):

SOLICITUD:

La persona abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN SEXUAL solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En _____, a _____ de _____ de 202

Fdo: _____

ANEXO II: TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA MADERA, CARPINTERÍA, MUEBLE Y AFINES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA. AÑO 2025					
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS CONVENIO MENSUAL	PRORRATA PAGAS EXTRAS MENSUAL	RETRIBUCIÓN ANUAL	SALARIO HORA
GRUPO 1	2.102,76	247,90	379,66	32.763,73	18,70
GRUPO 2	1.910,26	225,21	344,90	29.764,35	16,99
GRUPO 3	1.849,80	218,08	334,00	28.822,53	16,45
GRUPO 4	1.504,55	177,40	271,66	23.443,26	13,38
GRUPO 5	1.412,80	166,57	255,09	22.013,59	12,56
GRUPO 6	1.243,27	146,57	224,48	19.371,82	11,06
GRUPO 7	1.190,60	140,37	214,97	18.551,20	10,59
APÉNDICE	1.064,76	124,34	192,25	16.576,00	9,46