II CONVENIO ESTATAL DE LA MADERA

CAPITULO PRIMERO

Partes firmantes, legitimación y eficacia.

***Artículo 1. Partes signatarias**.- Son partes firmantes del presente Convenio Estatal de la Madera, de una parte, la Federación Estatal del Metal, Construcción y Afines de la U.G.T (MCA-UGT) y la Federación Estatal de Construcción, Madera y Afines de CC.OO. (FECOMA-CC.OO.), como representación laboral, y, de otra parte, la Confederación Española de Empresarios de la Madera (CONFEMADERA), como representación empresarial.*

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar el presente Convenio.

***Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional**.- Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las asociaciones y entidades, así como empresas y trabajadores, comprendidas dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial durante su período de vigencia.*

CAPITULO SEGUNDO

Estructura y ámbitos de negociación

***Artículo 3. Estructura de la negociación colectiva del sector**.- En virtud del presente Convenio, la estructura de la negociación colectiva en el sector industrial de la madera, queda definida conforme a los siguientes niveles convencionales, cada uno de los cuales viene a cumplir una función específica.*

1º. El II Convenio Colectivo Estatal de la Madera, con vocación de permanencia y que viene a sustituir íntegramente al I Convenio Estatal para las Industrias de la Madera, que sustituyó a su vez a la Ordenanza Laboral para la Industria de la Madera, de 28 de julio de 1969, salvo las materias que expresamente remita este Convenio a la misma. Su contenido se refiere a la regulación de las condiciones generales de trabajo en todos los ámbitos de aplicación del Convenio durante la vigencia del mismo.

2º. Convenios colectivos de ámbito territorial inferiores, que serán de renovación periódica, que tienen por objeto desarrollar las materias propias del sector en el correspondiente ámbito geográfico, o, en su caso, aplicar en los mismos ámbitos los acuerdos sectoriales de ámbito estatal que puedan producirse durante la vigencia del presente Convenio.

3º. Convenios de empresa que desarrollan las materias específicas de la misma.

***Artículo 4. Distribución de materias en los diferentes niveles de negociación**.- El esquema de distribución y coordinación de competencias negociadoras entre los diferentes niveles se aplicará de conformidad con las siguientes reglas.*

1ª a) Se reservan a la negociación de ámbito general estatal las siguientes materias:

- *Modalidades de contratación.*
- *Períodos de prueba.*
- *Clasificación profesional y niveles.*
- *Movilidad geográfica.*
- *Movilidad funcional.*
- *Régimen disciplinario.*

b) Asimismo, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan reservar, con el carácter de exclusividad para su negociación en el Convenio general, las siguientes materias:

- *Condiciones generales de ingreso.*
- *Normas generales de ordenación del trabajo y productividad.*
- *Jornada anual.*

- *Licencias, permisos y excedencias.*
- *Conceptos, estructura de las percepciones económicas y la fijación del incremento salarial correspondiente a cada año de vigencia del presente convenio colectivo, cuya concreción y aplicación se establecerá en los Convenios de ámbito inferior.*
- *Órganos de representación de los trabajadores en la empresa y derechos sindicales, en los aspectos que el presente Convenio establece.*
- *Preavisos y ceses.*
- *Salud laboral y prevención de riesgos.*
- *Formación*

En posteriores Convenios de ámbito general y previa consulta de las organizaciones territoriales, en la forma que acuerden las partes signatarias, podrán fijar o excluir materias de negociación reservadas al ámbito de este Convenio.

2º En los Convenios colectivos de ámbito territorial inferior, serán materias específicas de negociación colectiva, en su caso, las siguientes:

- *El contenido obligacional de los Convenios.*
- *La concreción y aplicación de las percepciones económicas, cuyos conceptos, estructuras y fijación del incremento salarial estarán determinados por la negociación de ámbito superior, durante la vigencia del presente convenio.*
- *Calendario de distribución de la jornada anual de trabajo efectivo.*
- *Acuerdos puntuales sobre productividad y rendimientos.*
- *Horas extraordinarias.*
- *Vacaciones y descansos.*
- *Prestaciones complementarias a las de la Seguridad Social.*
- *Órganos de representación colectiva y derechos sindicales en los aspectos en los que se establece en el presente convenio.*
- *Cláusulas de descuelgue.*
- *Absorción y compensación de salarios.*
- *Cualesquiera otras materias no reguladas en este Convenio General, ni reservadas a ellos, así como aquellas materias a las que expresamente remitan éstos.*

***Artículo 5. Reserva material del Convenio general**.- Las partes firmantes del presente Convenio renuncian expresamente al ejercicio, en las unidades de negociación de ámbito inferior al de este Convenio, de lo previsto en el párrafo 2º del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con las materias contempladas en el apartado b) del artículo 4º de este Convenio.*

***Artículo 6. Vigencia de los Convenios de ámbito inferior**.- Los Convenios de ámbito inferior que estén vigentes en el momento de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo General mantendrán su vigencia, en todo su contenido, hasta su término temporal, salvo que por acuerdo de las partes decidieran acogerse a las nuevas condiciones definidas en este Convenio. A estos efectos de adaptación de los citados convenios de ámbito inferior, la entrada en vigor del Convenio Estatal será al día siguiente de su publicación en el BOE.*

***Artículo 7. Principio de complementariedad**.- De acuerdo con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad del Convenio Colectivo General del sector respecto de los de ámbito inferior.*

***Artículo 8. Concurrencia de Convenios**.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores y las atribuciones de competencia contempladas en los artículos 2º y 3º de este Convenio General, la aplicación de los supuestos de concurrencia entre Convenios de distinto ámbito se resolverá teniendo en cuenta las disposiciones legales vigentes.*

***Artículo 9. Principio de seguridad.-** Si durante la vigencia de este Convenio se produjeran acuerdos sectoriales estatales de aplicación al sector, por acuerdo de las partes firmantes, se podrán establecer las condiciones de aplicación de dichos acuerdos.*

***Artículo 10. Principio de jerarquía**.- La concurrencia entre el Convenio general estatal y los Convenios territoriales de ámbito inferior se resolverá con sujeción a lo acordado en este Convenio general y disposiciones legales vigentes.*

CAPITULO III
Ámbitos de aplicación

Artículo 11. Ámbito funcional.- *El presente Convenio será de aplicación y de obligado cumplimiento en las actividades de la Industria de la Madera que se relacionan y detallan en el anexo I del mismo.*

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

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

***Artículo 12. Ámbito personal**.- La normativa de este Convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas, sociedades, entes públicos y trabajadores de las actividades enumeradas en el artículo anterior.*

En todo caso, el presente Convenio general es de directo cumplimiento en todas las negociaciones colectivas que para los sujetos antes citados se concierten.

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.

Si un alto cargo no ha sido contratado como tal, sino que acceda a dicho cargo por promoción interna en la empresa, solamente estará excluido de la aplicación de este Convenio mientras desempeñe dicho cargo y para las condiciones que deriven exclusivamente del mismo.

***Artículo 13. Ámbito territorial**.- Este Convenio General será de aplicación en todo el territorio del Estado español, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1º 4 del Estatuto de los Trabajadores.*

***Artículo 14. Ámbito material**.- El presente Convenio regula las condiciones generales de trabajo en todos los ámbitos de los artículos precedentes, sustituyendo íntegramente en los mismos ámbitos al I Convenio Estatal de la Madera y a la Ordenanza Laboral de la Madera, y comprende y desarrolla las materias reservadas a la negociación de ámbito estatal previstas en el artículo 4º de este Convenio.*

***Artículo 15. Ámbito temporal**.- Las normas contenidas en el presente Convenio General del Sector de la Madera empezará a regir a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial del Estado, retrotrayéndose sus efectos al día 10 de junio de 2001, fecha en que finalizó la vigencia del I Convenio Estatal para las Industrias de la Madera, excepto las materias que en este Convenio especifican una vigencia distinta, con excepción de los convenios a que se refiere el artículo 6, y su vigencia finalizará el 31 de diciembre de 2006, comprometiéndose ambas partes a iniciar, tres meses antes de su finalización, las negociaciones para concertar el siguiente que lo sustituya.*

A fin de evitar vacío normativo, denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, manteniéndose las normativas hasta la firma del Convenio que lo sustituya.

CAPITULO IV
Vinculación, denuncia y prórroga

***Artículo 16. Vinculación a la totalidad**.- Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.*

En los Convenios colectivos comprendidos en todos los ámbitos previstos en el presente Convenio, se incluirá una cláusula de vinculación a la totalidad.

***Artículo 17. Procedimiento de denuncia para revisión del Convenio**.- Por cualquiera de las organizaciones firmantes del presente Convenio podrá pedirse a la otra parte la revisión del mismo por escrito y con un mínimo de seis meses de antelación al vencimiento del plazo inicial de vigencia antes señalado y / o de cualquiera de sus prórrogas.*

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuestas concretas sobre los puntos y contenidos que comprendan la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.

En caso de no producirse denuncia del Convenio, o de cualquiera de sus prórrogas, se entenderá prorrogado por un plazo no superior a un año.

***Artículo 18. Condiciones más beneficiosas**.- Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal.*

CAPITULO V
Comisión paritaria

***Artículo 19. Comisión paritaria**.- Se crea una Comisión paritaria compuesta por un máximo de ocho 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.

Los acuerdos de la Comisión paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría de las partes, y aquellos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión paritaria, en la sede de la Confederación Española de Empresarios de la Madera (CONFEMADERA), calle Sagasta, 24-3º-dcha. 28004-Madrid.

Como trámite, que será previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o jurisdiccional 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 hubiere 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 adoptarán 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 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 veinte 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.

Los costes que se ocasionen en las actuaciones previstas en el presente capítulo, serán sufragadas por las partes que insten la actuación, en los términos que establezca la propia Comisión Paritaria.

TITULO PRIMERO
De la Relación Individual de Trabajo
CAPITULO PRIMERO
Formas y modalidades del contrato

***Artículo 20. Forma del contrato**.- La admisión de trabajadores en la empresa, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se realizará a través del contrato escrito, cuando así lo exija la norma legal.*

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, cuando la norma legal o convencional de aplicación así lo establezca.

El contrato de trabajo deberá formalizarse antes de comenzar la prestación de servicios. Se hará constar en el contrato de trabajo que deba establecerse por escrito, las condiciones que se pacten, el grupo profesional o categoría en que queda encuadrado el trabajador y el contenido mínimo del contrato, así como los demás requisitos formales legalmente exigidos.

***Artículo 21. Condiciones generales de Ingreso**.- El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones de desarrollo y en el presente Convenio Colectivo General.*

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

***Artículo 22. Pruebas de aptitud**.- Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para*

comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuadas a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

***Artículo 23. Contrato fijo de plantilla**.- Se entenderá como contrato de trabajo fijo de plantilla el que se concierte entre la empresa y el trabajador, para la prestación laboral durante tiempo indefinido.*

TITULO PRIMERO
De la Relación Individual de Trabajo
CAPITULO SEGUNDO
Duración del contrato

***Artículo 24. Período de prueba**.- Podrá concertarse, por escrito, un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:*

a) *Técnicos titulados superiores, seis meses.*
b) *Técnicos de grado medio o sin titulación y personal administrativo cualificados, dos meses.*
c) *Personal de oficio y auxiliar administrativo, un mes.*
d) *Resto de personal, veinte días.*

***Artículo 25. Contratos formativos:**.-1. El **contrato de trabajo en prácticas** podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:*

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

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

d) La retribución del trabajador será la fijada en el convenio colectivo de ámbito inferior que le sea de aplicación, para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

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

2. Contrato para la Formación.

El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite

máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

- Minusválidos.
- Trabajadores extranjeros, durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que se acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.
- Aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral.
- Quienes se encuentren en situación de exclusión social.
- Los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

b) Con carácter general, la duración máxima será de tres años, ya sean alternos o continuados, con una o varias empresas dentro del ámbito funcional del sector del presente convenio. Para los colectivos anteriormente descritos la duración máxima será de dos años.

c) No se podrán realizar contratos de duración inferior a 6 meses, pudiendo prorrogar hasta tres veces por períodos como mínimo de 6 meses.

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

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

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

e) El salario a percibir por el trabajador contratado en formación será el establecido en su convenio correspondiente para dicha categoría.

En el caso de no figurar ninguna referencia en el convenio de aplicación, el salario a percibir por el trabajador, será el 75, 85 y 95 por 100 del salario del ayudante del convenio colectivo del ámbito inferior aplicable, durante el 1º, 2º o 3er año del contrato, respectivamente.

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

g) Mientras subsista los pluses extrasalariales, éstos se percibirán en cuantía íntegra durante todos los días que dure el contrato de trabajo.

***Artículo 26. Contrato de sustitución por anticipación edad de jubilación**.- Por acuerdo entre empresa y trabajador, éste podrá jubilarse a la edad de sesenta y cuatro años y la empresa tendrá la obligación de contratar a un trabajador que lo sustituya al objeto de que el primero pueda acogerse a los beneficios establecidos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o la norma que pudiera sustituirle.*

La representación trabajadora y la empresarial pactan en el presente Convenio que, de cualquier modo, la edad máxima para trabajar será la de sesenta y cinco años, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación.

***Artículo 27. Contratos eventuales por circunstancias de la producción**.- 1º La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta doce meses trabajados dentro de un período de dieciséis meses.*

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

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

4º A la terminación del contrato, si éste ha sido de duración igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de quince días de salario por año de servicio. Si la duración ha sido superior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de veinte días por año servicio. Estas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

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

***Artículo 28. Contrato para obra o servicio determinado**.- De acuerdo con las competencias atribuidas por la Ley 1/1995, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 15.1.a), las partes firmantes del presente Convenio convienen en identificar determinados trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de las actividades de las empresas del sector, definidas como tales en el artículo 11 del presente texto normativo.*

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

a) Trabajos de reparación de las instalaciones.
b) Para la realización de una obra o servicio determinado, con sustantividad propia fuera de las instalaciones de la empresa, aún tratándose de la actividad normal de la misma incluyéndose las labores en la propia empresa, inherentes a la preparación de las mismas.
c) Trabajos de rematantes, aserradores e industrias de la madera auxiliares de actividades agrarias, tales como envases y palets para productos hortofrutícolas aun tratándose delas actividades normales de la empresa.

En cuanto al preaviso y cese se estará a los dispuesto en el artículo 75 del presente Convenio.

A efectos de indemnización , si la duración ha sido igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer una indemnización de 15 días de salario por año de servicio; si la duración es superior a cuatro meses, la indemnización será de 20 días de salario por año de servicio. Ambas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

***Artículo 29. Empresas de trabajo temporal**.- Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a sus trabajadores en aplicación de su correspondiente Convenio Colectivo. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté vinculada por el presente Convenio.*

TITULO PRIMERO
De la Relación Individual de Trabajo
CAPITULO TERCERO
Ordenación y organización del trabajo

***Artículo 30. 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.*

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 trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

***Artículo 31. 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 trabajador 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 corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, pueda comprenderlas con facilidad.

***Artículo 32. Procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del 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 al Comité de empresa o Delegado de personal y a los Delegados sindicales, si los hubiera, o representantes de las secciones sindicales de empresa.

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

***Artículo 33. Nuevas Tecnologías**.- Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores 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 los representantes de los trabajadores 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 a los trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.*

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

***Artículo 34. Revisión de valores**.- El departamento de tiempos de la empresa podrá tomar nuevos tiempos siempre que lo considere necesario, aunque los valores sólo podrán ser modificados cuando concurran alguno de los casos siguientes:*

1º Mecanización.

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

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

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

5º Cuando exista error de cálculo numérico o matemático.

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

***Artículo 35. Organización científica del trabajo**.- A los efectos de la organización específica del trabajo en las empresas incluidas en el presente Convenio que apliquen este sistema, y cuantos sean convenientes para su mejor marcha y funcionamiento, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:*

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

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

C) Rendimiento normal. Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad normal.

D) Rendimiento óptimo. Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad óptima.

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

F) Tiempo normal. Es el invertido por un trabajador en una determinada operación en actividad normal, sin incluir tiempos de recuperación.

G) Trabajo óptimo. Es aquel en que el operario puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

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

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

***Artículo 36. Trabajo remunerado con incentivo, criterios de valoración**.- Para su cálculo y establecimiento se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:*

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

B) Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine.

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

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

E) La calidad de los materiales empleados.

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

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

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

TITULO PRIMERO
De la Relación Individual de Trabajo
CAPITULO CUARTO
Clasificación profesional, movilidad funcional y geográfica

***Artículo 37. Clasificación profesional**.- Las partes firmantes adquieren el compromiso de negociar esta materia. En todo caso, los trabajos correspondientes deberán finalizar y por tanto ser incorporados como texto normativo de este Convenio con efectos 1 de enero de 2003. A los efectos de este artículo se estará a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Segunda del presente Convenio.*

2. En tanto no se produzca la incorporación al presente Convenio la futura clasificación profesional para el sector, estará vigente lo dispuesto sobre la materia de la Ordenanza Laboral para las industrias de la Madera aprobada por Orden de 28 de julio de 1969 (B.O.E. de 2 de septiembre).

***Artículo 38. Movilidad Funcional**.- Hasta la regulación del sistema de clasificación profesional, será de aplicación las normas contenidas en el artículo 39 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tanto en trabajos de superior e inferior categoría como en materia de movilidad funcional.*

***Artículo 39. Movilidad Geográfica**.- La movilidad geográfica, en el ámbito de este Convenio, afecta a los siguientes casos:*

a) Desplazamientos
b) Traslados.

***Artículo 40. Desplazamientos**.- Se entiende por desplazamiento el destino temporal del trabajador a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual. Por un período de tiempo inferior a doce meses dentro de un período de tres años.*

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

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

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

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

***Artículo 41. Traslados**.- 1º Se considerará como tal la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la empresa distinto a aquel en que venía prestando sus servicios.*

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

El trabajador podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambio de residencia, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

En el supuesto de que existan dichas razones, la empresa, con carácter previo al traslado y con un plazo de tiempo que no podrá ser inferior a treinta días de la fecha de efectividad del mismo, notificará por escrito al trabajador afectado y a sus representantes legales tal

circunstancia. En el escrito la empresa expondrá la causa de la decisión empresarial así como el resto del contenido de las condiciones del traslado.

En el caso de traslados colectivos, la empresa abrirá un período de consultas con los representantes de los trabajadores 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 afectados.

2º Se establece una indemnización por gastos de traslado, siempre que exista cambio de residencia, equivalente al 75 por ciento de la remuneración anual salarial, "y los pluses extrasalariales de carácter periódico", del trabajador a los efectos indicados en el artículo 40.1 del Estatuto de los trabajadores.

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

3º El contenido de este artículo no afectará a los traslados totales de centro de trabajo, cuya regulación se efectuará, en su caso, por la negociación colectiva de ámbito inferior.

TITULO PRIMERO
De la Relación Individual de Trabajo
CAPITULO QUINTO
Tiempo de trabajo

***Artículo 42. Jornada**.- 1. La duración de la jornada anual de trabajo efectivo en todos los ámbitos del presente Convenio Colectivo será en el año 2001 de mil setecientas ochenta horas.*
La duración de la jornada laboral anual de trabajo efectivo, será durante los años de vigencia del presente convenio la siguiente:

Año 2002: 1776 horas
Año 2003: 1772 horas
Año 2004: 1768 horas
Año 2005: 1764 horas
Año 2006: 1760 horas

2.-. Aquellos Convenios colectivos de ámbito inferior que a la entrada en vigor del presente tengan una jornada anual inferior a las aludidas anteriormente, la mantendrán como condición más beneficiosa hasta, en su caso, ser alcanzada por ésta.

***Artículo 43 Distribución de la jornada.** 1º 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 períodos 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 31 de enero de cada ejercicio; no obstante podrá modificarse por una sola vez el citado calendario hasta el 30 de abril. Una vez establecido el nuevo calendario, las modificaciones al mismo deberá ser llevada a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el número 4 del presente artículo.

2º.- Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguiente: en cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de 35 a 45 horas.

3º. 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 6 a 10 horas o en cómputo semanal de 30 a 50 horas.

4º. Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, en cualquier momento del año, las empresas podrán ampliar o reducir la jornada ordinaria en más o en menos, hasta un máximo de 2 horas cada día, y con un máximo de 60 días laborables al año. Las empresas que hagan uso de esta facultad lo preavisarán, por escrito, a los trabajadores afectados, con una antelación no inferior a dos días laborables. En todo caso, se respetará el cómputo anual de horas de trabajo efectivo. En aquellos centros dónde exista representación legal de los trabajadores será necesario el previo acuerdo con los mismos.

5º. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

6º. Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato de trabajo el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria.

TITULO PRIMERO
De la Relación Individual de Trabajo
CAPITULO SEXTO
Condiciones retributivas, indemnización y suplidos

***Artículo 44. Estructura económica**.- Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este Convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.*

En los Convenios de ámbito inferior se establecerá, para cada categoría o nivel, las remuneraciones diarias o mensuales y anuales.

***Artículo 45. Salarios**.- Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.*

1º Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

a) Salario base.
b) Complementos salariales: Personales, antigüedad consolidada, de puesto de trabajo, de cantidad o calidad de trabajo, pagas extraordinarias, complementos de convenio, horas extraordinarias.

2º Complementos no salariales: Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, o asimiladas a éstas.

Las indemnizaciones, compensaciones o suplidos por gastos que hubieran de realizarse por el trabajador para la realización de su actividad laboral, tales como herramientas, ropa de trabajo, gastos de viajes o locomoción, estancia, etc... así como cualquier otra de ésta o similar naturaleza u objeto.

Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, traslados, suspensiones o despidos.

***Artículo 46. Devengo del salario**.- El salario base, las pagas extraordinarias y de las vacaciones se devengarán por día natural y el resto de los complementos salariales por día de trabajo efectivo, según los módulos y cuantías que se establezcan en los Convenios colectivos de ámbito inferior, todo ello atendiendo a una actividad normal.*

***Artículo 47. Salario base**.- Se entiende por salario base la parte de retribución del trabajador 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 será la que se especifique para cada uno de los grupos, niveles o categorías en las tablas salariales de cada Convenio de ámbito inferior.

***Artículo 48. Salario hora ordinaria**.- Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene de dividir el salario anual de cada nivel, grupo o categorías correspondiente fijado en cada Convenio de ámbito inferior por el número de horas anuales.*

***Artículo 49. Complementos personales**.- Los complementos personales son los que vienen a retribuir una circunstancia especial o específica del trabajador, tales como idiomas, títulos, conocimientos especiales y otros, siempre que resulten de aplicación al trabajo que desarrolla el trabajador y no hayan sido valorados al establecer el salario base de su grupo o nivel profesional.*

***Artículo 50. Complemento de antigüedad**. 1º A partir del 30 de septiembre de 1996 no se devengan por este concepto nuevos derechos habiendo quedando, por tanto, suprimido.*

No obstante, los trabajadores que tuvieran generados antes del 30 de septiembre de 1996 nuevos derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de "antigüedad consolidada", no siendo absorbible ni compensable.

***Artículo 51. Complementos de puesto de trabajo**.- Son aquellos complementos salariales que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que comporte conceptuación distinta del trabajo corriente.*

Se considerarán complementos de puesto de trabajo, entre otros, los de penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad.

Estos complementos son de naturaleza funcional, y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que, como regla general, no tendrá carácter consolidable.

***Artículo 52. Complementos por penosidad, toxicidad o peligrosidad**.- 1º A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonársele un incremento del 20 por ciento sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será del 15 por ciento, aplicado al tiempo realmente trabajado.*

2º Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo, que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados incrementos aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

3º Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos no teniendo por tanto el carácter consolidable.

4º Aquellos Convenios colectivos provinciales que a la entrada en vigor del presente tengan reconocido un incremento superior lo mantendrán como condición más beneficiosa.

***Artículo 53. Complemento de nocturnidad**.- Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas de la noche y las 6 horas de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad cuya cuantía se fija en un incremento del 20 por ciento del salario base que corresponda según las tablas salariales de cada Convenio de ámbito inferior salvo que en el mismo se disponga de otra cuantía, en cuyo supuesto se negociará en este ámbito.*

El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera de

cuatro horas o inferior a este tiempo la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno.

Aquellos Convenios colectivos provinciales que a la entrada en vigor del presente tengan reconocido un incremento superior lo mantendrán como condición más beneficiosa.

Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores, y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica, los supuestos siguientes:

- Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como, guardas, porteros, serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche; en las retribuciones fijadas en la negociación colectiva de ámbito inferior quedará recogida esta circunstancia.

- El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

***Artículo 54. Complementos por calidad o cantidad de trabajo, primas o incentivos**.- Son aquellos complementos salariales que deba percibir el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimientos, tendentes al carácter de no consolidables.*

En las empresas donde esté implantado o se implante un sistema de incentivos a la producción, estos complementos se liquidarán conjuntamente con el salario establecido por unidad de tiempo.

***Artículo 55. Gratificaciones extraordinarias**.- Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.*

Los convenios colectivos de ámbito inferior adaptarán la estructura de dichos complementos, de acuerdo con los siguientes criterios:

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de paga de verano y paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

Devengo de pagas:

- *Paga de verano, del 1 de enero al 30 de junio.*
- *Paga de Navidad, del 1 de julio al 31 de diciembre.*

La cuantía de dichos complementos será la que se especifique para cada uno de los grupos o niveles en las tablas de los Convenios de ámbito inferior, incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad que corresponda.

Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

***Artículo 56. 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 debidamente especificados.*

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

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

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

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

En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

***Artículo 57. Retribución de las vacaciones**.- 1º La retribución a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.*

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

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

4º A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal de ser aquélla de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

***Artículo 58. Complementos de Convenio**.- Es el conjunto de los complementos salariales que por unidad de tiempo vengan establecidos en los Convenios de ámbito inferior, tales como plus Convenio o similares.*

***Artículo 59. Complementos extrasalariales**.- Los complementos extrasalariales de carácter periódico que existan en los Convenios de ámbito inferior, tales como pluses de transporte, locomoción o distancia, en el año 2005 no podrán ser superiores al 4 por ciento de las retribuciones anuales de las tablas de los Convenios de ámbito inferior.*

***Artículo 60. Dietas y medias dietas**.- 1º 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 ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.*

2º El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3º Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador 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.

4º Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con la independencia de la retribución del trabajador.

5º El importe de la dieta completa y de la media dieta será fijado en el marco de los Convenios colectivos de ámbito inferior.

CAPITULO VII

ART. 61.- Formación Profesional.-

***1º.-** Las Organizaciones firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores en el Sector, acuerdan incorporar al mismo el contenido del presente capítulo, como mejor fórmula de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan, al amparo del **III** Acuerdo Nacional de Formación Continua **(ANFC)**de **19** de Diciembre de **2000** y, como desarrollo del mismo, en su ámbito funcional.*

2º.- FORMACIÓN CONTINUA.-

*A los efectos de este capítulo se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que desarrollen las empresas amparadas por este desarrollo, a través de las modalidades previstas en el mismo y en el **III** Acuerdo Nacional de Formación Continua de **19** de Diciembre de **2000**, dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y cualificaciones profesionales como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las Empresas con la formación individual del trabajador.*

Artículo 62. Vigencia Temporal.-

*El presente Capítulo extenderá su vigencia hasta el 31 de Diciembre de **2004**, fecha en la que caducará sin necesidad de denuncia previa, dado que en dicha fecha finaliza el **III** Acuerdo Nacional de Formación Continua.*

Las organizaciones firmantes podrán prorrogar o renegociar el mismo en función del nuevo Acuerdo Nacional de Formación Continua que pueda establecerse, a tal objeto las partes asumen el compromiso de iniciar de nuevo la negociación o prórroga de este Capítulo en el plazo de un mes a partir de la publicación en el BOE del nuevo o prorrogado Acuerdo Nacional. Se considerará prorrogado de forma automática, si se produjera la prorroga del los III ANFC.

Artículo 63.- Ámbito Material.-

Quedarán sujetos al campo de aplicación de este Convenio todos los planes formativos cuyas actividades queden inmersas en el ámbito funcional del mismo en base a lo establecido en el artículo 3 y la Disposición Adicional segunda del III ANFC.

Artículo 64.- Iniciativas de Formación.-

***1º.-** Las Organizaciones firmantes del presente acuerdo, así como las integradas en ellas de ámbitos regionales y provinciales y las empresas y trabajadores del sector podrán solicitar financiación para el desarrollo de las iniciativas de formación contempladas en el artículo 5 del III ANFC, relativas a Planes de Formación de Empresa, Planes Agrupados Sectoriales, las Medidas Complementarias y de Acompañamiento a la formación y los Permisos Individuales de Formación, de acuerdo con los requisitos previstos y siguiendo los procedimientos que en cada caso se determinen en los III ANFC y en las correspondientes convocatorias.*

2º.- PLANES DE FORMACIÓN.-

1.- Planes de Empresa: La solicitud de financiación bajo la modalidad de Planes de Empresas podrá llevarse a cabo por aquellas empresas o Grupos que elaboren su propio Plan formativo y cuenten, al menos, con 100 trabajadores. Las empresas que cuenten con un número inferior de trabajadores podrán acogerse a los Planes Agrupados.

2.- Planes Agrupados Sectoriales: Podrán solicitar financiación bajo la modalidad de Planes Agrupados de ámbito sectorial, las siguientes entidades: Las Organizaciones Empresariales y/o Sindicales más representativas y negociadoras del Convenio.

3.-Requisitos para la elaboración de Planes: Para la elaboración de Planes de Formación, en cualquiera de las modalidades reseñadas en los apartados anteriores, se estará a lo dispuesto en las correspondientes Convocatorias y en los artículos 14 y 15 de los III ANFC.

4.- Prioridades: Sin perjuicio de los criterios orientativos que la Comisión Paritaria Sectorial establezca en cada convocatoria, en desarrollo de sus competencias, se seguirán las siguientes prioridades:

a.- Acciones formativas a desarrollar:

Los Planes de Formación, de acuerdo con las necesidades e intereses específicos de los solicitantes, prestarán especial atención a aquellas acciones formativas tendentes a:

- *Paliar las carencias que presente el mercado de trabajo en cuanto a profesionales de una determinada cualificación profesional específica del sector.*
- *Cumplir una función de adaptación permanente de mejora de las competencias y cualificaciones, para fortalecer la situación de competitividad de las empresas y del empleo en las mismas, una función de promoción social y personal y de fomento de la empleabilidad de los trabajadores, y una función de actualización de la formación de los representantes de los trabajadores en sus ámbitos específicos que facilite una mayor profesionalidad y una mejor integración y cohesión social en las empresas.*

b.- Colectivos destinatarios:

Por lo que hace a los colectivos, los solicitantes de los Planes procurarán facilitar el acceso a la Formación Continua a los colectivos de trabajadores que presentan mayores necesidades.

Se hará especial hincapié en aquellos que presentan carencias de formación inicial, necesidades especiales de adaptación al puesto de trabajo, o se ven abocados a la reconversión o reciclaje profesional.

c.- Empresas destinatarias:

Respecto a las empresas, se tendrá especial consideración por aquellas con un menor número de trabajadores, así como por las que se ven inmersas en procesos de expansión e innovación tecnológica.

d.- Centros de Formación

Aquellos, tanto propios de las empresas y/o de las Organizaciones Patronales y Sindicales como externos, que reúnan las condiciones necesarias para poder impartir la formación de cada acción concreta cumpliendo los objetivos establecidos en el Plan.

e.- Vinculación Formación Continua –Clasificación Profesional –Sistema Nacional de Cualificaciones

La adquisición de cualificación a través de la Formación Continua debe guardar vinculación con el sistema de Clasificación Profesional vigente. Asimismo, una vez puesto en marcha el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, deberá establecerse la conexión entre la Formación Continua impartida en el sector de dicho Sistema.

Artículo 65. Comisión Paritaria Sectorial de Formación.-

A) Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Formación de ámbito estatal compuesta por seis representantes de las Organizaciones Sindicales (MCA-UGT y FECOMA CC.OO) y seis de la representación empresarial (CONFEMADERA) firmantes de este Convenio.

Estas Organizaciones actuarán en la Comisión Paritaria Sectorial, a través de personas físicas que ostentarán la representación de aquéllas y, en su nombre, ejercerán el derecho al voto.

1.- <u>Duración y cese:</u> Los miembros de la Comisión Paritaria Sectorial ejercerán la representación por el período de vigencia del presente Capítulo, pudiendo cesar en su cargo por:

a) Libre revocación de las Organizaciones que los eligieron.

b) Por renuncia o decisión personal.

En cualquiera de los supuestos de cese, se procederá de forma inmediata a la sustitución del miembro de la Comisión Paritaria sectorial, a cuyos efectos dentro de los quince días siguientes al cese se notificará la nueva designación por la Organización correspondiente.

2.- <u>Domicilio social:</u> La Comisión Paritaria sectorial tendrá su domicilio social en Madrid, ***calle Albacete 5 y 7 (sede de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo),*** *pudiendo libremente trasladar su domicilio a cualquier otro, bastando para ello el acuerdo de las partes.*

3.- <u>Secretaría permanente:</u> Existirá una Secretaría permanente que se encargará de las funciones administrativas propias de un órgano de esta naturaleza, cuyo domicilio será el especificado en el punto anterior. En concreto, las funciones de esta Secretaría serán las siguientes:

a) Convocar a las partes, con al menos, siete días de antelación.

b) Dar entrada y distribuir a los miembros de la Comisión las solicitudes y consultas recibidas.

c) Llevar el registro de las actas aprobadas y librar certificación de sus acuerdos.

d) Cuantos otros les sean encomendados por acuerdo de la Comisión Paritaria sectorial, para su mejor funcionamiento.

4.- Reuniones de la Comisión Paritaria sectorial: La Comisión Paritaria sectorial se reunirá en el domicilio social de la misma, ***con carácter ordinario dos veces cada Trimestre*** *y, con carácter extraordinario, cuando así lo solicite una de las partes.*

Para cada reunión las Organizaciones elegirán de entre sus miembros un moderador.

El Secretario levantará acta de los acuerdos adoptados.

Las convocatorias de la Comisión Paritaria sectorial las realizará la Secretaría permanente de la misma. Las convocatorias se cursarán mediante cartas certificadas, telefax o cualquier otro medio que acredite fehacientemente su envío y recepción, con siete días, al menos de antelación a aquel que deba celebrarse la reunión.

Las reuniones que tengan carácter urgente, podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. En la convocatoria deberá figurar día, hora y lugar de la reunión, así como los asuntos a tratar.

En primera convocatoria, la Comisión Paritaria sectorial quedará validamente constituida cuando concurran a la reunión, presentes o representados, las tres cuartas partes de la totalidad de miembros de cada una de las representaciones.

En segunda convocatoria, que se celebrará automáticamente media hora después de la primera, bastará la asistencia personal o por representación, de la mitad más uno de los miembros de cada una de las representaciones.

La representación sólo podrá conferirse a otro miembro de la Comisión Paritaria Sectorial y habrá de hacerse por escrito.

5.- Adopción de acuerdos: Las decisiones de esta Comisión Paritaria se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes (empresarial y sindical), requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de al menos cuatro miembros de cada una de las representaciones. Dichos acuerdos no serán efectivos hasta la aprobación del acta en que consten.

B) FUNCIONES: La Comisión Paritaria sectorial tendrá, entre otras las siguientes funciones:

1.-Dicha Comisión desarrollará las competencias que le otorga el III ANFC, ejecutando las siguientes funciones recogidas en el artículo 18: En este sentido.

- *Promoverá la difusión de la Formación Continua en el sector, velando por el cumplimiento del Acuerdo.*
- *En relación con los Planes de Formación, y además de emitir informe, establecerá los criterios para su elaboración, teniendo en cuenta los que hubieran podido fijarse en ámbitos inferiores al presente Acuerdo.*
- *Analizará las necesidades del sector, con el fin de proponer la realización de los estudios pertinentes, para su consideración en el marco de las Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación.*
- *Formulará propuestas y criterios que faciliten la correspondencia de la Formación Continua con el Sistema Nacional de Cualificaciones.*
- *Emitirá informe respecto de los Permisos Individuales de Formación, en el momento procedimental que se establezca dentro de la tramitación llevada a cabo por la Fundación Tripartita, así como de los Permisos Individuales de Formación solicitados en empresas con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma.*

Artículo 66. De los Tiempos Empleados en Formación Continua

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Paritaria Sectorial para que esta medie en la resolución del conflicto.

b) El 50% de horas a cargo de la empresa supondrá un máximo de 30 horas al año.

c) El trabajador solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.

d) Durante las horas formativas a cargo de la empresa, el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en hora ordinaria.

e) El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.

Artículo 67.- Permisos Individuales de Formación.-

A través de la negociación colectiva de ámbito Estatal, se podrán establecer los términos concretos de utilización de los Permisos Individuales de Formación –que en cualquier caso se adecuarán a lo dispuesto en el artículo 12 del III ANFC–.

Asimismo, las partes se comprometen a difundir y promover la utilización de los Permisos Individuales de Formación.

A efectos meramente estadísticos, las empresas informarán anualmente a la Comisión Paritaria Sectorial de Formación de los Permisos Individuales solicitados por sus trabajadores.

Artículo. 68.- Acciones Complementarias y de Acompañamiento

Las Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación han de ser el instrumento que permita realizar los estudios necesarios para conocer con mayor profundidad la realidad del sector y con ello identificar las necesidades formativas del mismo, tanto en nuevas competencias profesionales, como en aquellas en las que se detecten carencias.

Del mismo modo, han de servir para mejorar la calidad y eficacia de la Formación Continua, incorporando las metodologías y herramientas más acordes con las características propias del Sector de madera, así como, mediante el análisis de cualquier otro aspecto que las partes consideren de importancia para el desarrollo de la formación en el sector.

Las Comisiones Paritarias Sectoriales, establecerán las prioridades en cada convocatoria. En todo caso priorizará aquellos proyectos consesuados por las organizaciones que integran la Comisión Paritaria Sectorial

Artículo 69.- De los Recursos para la Formación.

1º.- La aplicación de lo regulado en este capítulo sobre formación continua queda supeditado a la existencia de disponibilidades presupuestarias y a la puesta en vigor de las normas que desarrollen el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

2º.- Se autoriza a la Comisión Paritaria Sectorial de Formación para que dicte cuantas normas resulten procedentes a fin de conseguir la óptima gestión de los recursos destinados a la Formación Profesional en el Sector.

TITULO PRIMERO
De la Relación Individual de Trabajo
CAPITULO OCTAVO
Permisos, licencias y excedencias

***Artículo 70. Permisos y licencias**.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones establecidas en el 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 71. Excedencia forzosa**.- La excedencia forzosa, se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y, dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.*

***Artículo 72. Excedencia voluntaria**.- 1º. El trabajador, 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 dos años ni superior a cinco. En los supuestos en que el trabajador 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 sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que de mutua acuerdo podrá reducirse dicho plazo.*

2º El trabajador excedente conserva tan solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, 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 73. Excedencia Por cuidado de Familiares e Hijos**.- Se estará a lo establecido en la ley 39/1999, de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y en relación al Real Decreto 1251/2001 o normas que lo sustituyan.*

***Artículo 74. Disposiciones comunes para las excedencias**.- 1º. En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del trabajador, y en el caso de llegar al término de éste durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisada en el plazo mínimo de quince días, salvo pacto en contrario.*

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

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

TITULO PRIMERO
De la Relación Individual de Trabajo
CAPITULO NOVENO
Extinción de la relación laboral

***Artículo 75. Preavisos y ceses**.- El cese de los trabajadores por terminación del contrato deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación mínima de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese. Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.*

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

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

- *Técnicos, un mes.*
- *Resto del personal, quince días naturales.*

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

Cuando fuere el trabajador el que comunicara 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 fijo de plantilla decidiera extinguir su contrato notificando por escrito su baja voluntaria en la empresa e incumpliese los plazos de preaviso indicados en el párrafo cuarto.

TITULO PRIMERO
De la Relación Individual de Trabajo
CAPITULO DÉCIMO
Régimen disciplinario

***Artículo 76. Faltas y sanciones**.- Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable el trabajador, 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, transcendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en leves, graves y muy graves.

***Artículo 77. Faltas leves**.- 1º 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.*

2º 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.

3º 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 de trabajo, será considerada como grave o muy graves.

4º 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.

5º No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

6º No informar a la empresa de los cambios de domicilio.

º 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.

8º 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 ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerada como grave o muy grave según los casos.

9º Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares sin autorización.

10º Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

***Artículo 78. Faltas graves**.- 1º Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.*

2º 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.

3º Encontrarse en el local de trabajo fuera de las horas de trabajo.

4º 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.

de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.

6º 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.

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

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

9º La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

10º La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.

11º La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre, cuando haya sanción por escrito de la empresa.

12º No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.

13º Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.

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

15º 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.

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

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

18º La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.

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

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

***Artículo 79. Faltas muy graves**.- 1º La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.*

2º 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12º 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 o daños para las instalaciones.

13º Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.

14º La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.

15º 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.

16º La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.

17º 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.

18º La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes o de treinta días naturales.

19º La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.

20º La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.

21º La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

***Artículo 80. 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) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación legal o sindical a que éste 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.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados sindicales, si los hubiere.

TITULO SEGUNDO
De la Representación Colectiva de los Trabajadores
CAPITULO PRIMERO

***Artículo 81. Comités de empresa y Delegados de personal**.- El Comité de Empresa y los Delegados de Personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por 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 82. Elecciones sindicales-candidatos**.- Los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad mínima de cuatro meses en la empresa, siempre que hayan superado el período de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de los trabajadores tal como se prevé en la sección segunda, artículo 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.*

***Artículo 83. Crédito horario**.- En los convenios de ámbito inferior se podrá negociar el crédito horario de los representantes de los trabajadores que fija el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, sin que en ningún caso éste pueda ser inferior a dieciséis horas.*
Las partes negociadoras del Convenio estatal recomiendan a los negociadores de los Convenios de ámbito inferior que en los mismos se pacten en su caso la acumulación de las horas de los Delegados de personal, miembros de Comités de empresa y Delegados sindicales en los términos que consideren conveniente.

***Artículo 84. Derecho de reunión**.- 1. Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los Delegados de personal, Comité de empresa o centro de trabajo o por número de trabajadores no inferior a 33 por ciento de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de empresa o por los Delegados 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.*

2. 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 acordadas con ésta 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.

3. Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo. 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.

De los Sindicatos

***Artículo 85. Delegado sindical**.- 1. En los Convenios de ámbito inferior se establecerá la plantilla del centro de trabajo o empresa a partir de la cual se podrá nombrar Delegado sindical.*

La representación del sindicato en la empresa la ostentará un Delegado, en los términos previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma en forma fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

Los delegados sindicales tendrán las competencias, garantías y funciones reconocidas en las Leyes o normas que las desarrollen.

2. El Delegado sindical deberá ser el trabajador que se designará de acuerdo con los estatutos del sindicato o central a quien representa, tendrán reconocidas las siguientes funciones:

- *Recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.*
- *Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo, en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o central sindical y la Dirección de la empresa.*
- *Asistir a las reuniones del Comité de empresa del centro de trabajo y Comité de seguridad e higiene en el trabajo con voz y sin voto.*
- *Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de empresa representándose las mismas garantías reconocidas por la Ley y el presente Convenio a los miembros del Comité de empresa, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias en las que legalmente proceda.*
- *Será informado y oído por la Dirección de la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten, en general, a los trabajadores de su centro de trabajo, y particularmente a los afiliados a su sindicato que trabajen en dicho centro.*

El Delegado sindical ceñirá sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias, ajustando, en cualquier caso, su conducta a la normativa legal vigente.

3. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos tendrán derecho a la utilización de un local adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellos centros de trabajo que se establezcan en los Convenios de ámbito inferior.

- *Participación en las negociaciones de los Convenios colectivos: A los delegados sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada directamente por el Convenio colectivo de que se trate.*
- *Reunirse, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, con los trabajadores de ésta afiliados a su sindicato.*
- *Insertar comunicados en los tablones de nuncios, previstos a tal efecto, que pudieran interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores del centro.*
- *Los delegados sindicales, siempre que no formen parte del Comité de empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en iguales términos y contenido que los contemplados en este Convenio.*

***Artículo 86. Cuota sindical**.- En los centros de trabajo, a solicitud formulada por escrito a las empresas por cada uno de los trabajadores afiliados a los sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán en la nómina mensual a dichos trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.*

El abono de la cantidad recaudada por la empresa se hará efectivo, por meses vencidos al sindicato correspondiente, mediante transferencia a su cuenta bancaria.

La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

El trabajador podrá, en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida.

***Artículo 87. Excedencias sindicales**.- El personal con antigüedad de cuatro meses que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales, autonómicos o nacionales de una central sindical que haya firmado el Convenio, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determina.*

Para acceder el trabajador a dicha excedencia, deberá acompañar a la comunicación escrita a la empresa el certificado de la central sindical correspondiente en el que conste el nombramiento del cargo sindical de gobierno para el que haya sido elegido.

El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la empresa, en un plazo no superior al mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia, caso de no efectuarla en dicho plazo perderá el derecho al reingreso.

El reingreso será automático y obligatorio y el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza del mismo grupo o nivel, lugar y puesto de trabajo que ostentara antes de producirse la excedencia forzosa.

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

TITULO TERCERO
Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos
CAPITULO PRIMERO

***Artículo 88. Preámbulo**.-Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo.*

Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses colectivos. Tendrán, asimismo, carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos colectivos habrán de ser promovidos a través de las Asociaciones Patronales y Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio colectivo general y comprenderán las siguientes alternativas de procedimiento.

1. *Interpretación aportada en el seno de la Comisión Mixta paritaria.*
   Tal resolución se producirá de acuerdo con lo previsto en el capítulo V del título preliminar de este Convenio.
2. *Mediación.*
3. *Arbitraje.*

***Artículo 89. Mediación**.- El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, alcance.*

El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que harán constar documentalmente el contenido de las divergencias, designando al mediador, y

señalando la gestión o gestiones sobre las que versará su función. Una copia se remitirá a la Comisión Mixta paritaria.

La Comisión comunicará el nombramiento al mediador notificándole además todos aquellos extremos que sean precisos para el cumplimiento de su cometido.

Sin perjuicio de lo estipulado en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la Comisión mixta paritaria, solicitando sus buenos oficios para que promueva la mediación. Hecha esta propuesta, la Comisión mixta paritaria se dirigirá a las partes en conflicto, ofreciéndoles la mediación.

En defecto de tal petición, cuando existan razones fundadas para ello, la Comisión Mixta paritaria, podrá por unanimidad, acordar dirigirse a las partes instándolas a que soliciten la solución del conflicto a través de la mediación.

En defecto de tal petición, cuando existan razones fundadas para ello, la Comisión mixta paritaria podrá, por unanimidad, acordar dirigirse a las partes instándolas a que soliciten la solución del conflicto a través de la mediación.

Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia que lo pactado en el Convenio colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la Autoridad Laboral competente los efectos y en el plazo previsto en el artículo 90 de los Estatutos de los trabajadores.

***Artículo 90. Arbitraje**.- Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto acuerda, voluntariamente, encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.*

El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:

- *Nombre del árbitro o árbitros designados.*
- *Cuestiones que se someten a laudo arbitral y, en su caso, criterios que de común acuerdo se consideren que han de ser observados, así como plazo para dictarlo.*
- *Fecha y firma de las partes.*

De este acuerdo se harán llegar copias de compromiso arbitral a la Comisión Mixta paritaria y, a efectos de constancia y publicidad, a la autoridad laboral competente.

La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el artículo precedente de este Convenio colectivo.

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá, motivadamente, todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral. El laudo arbitral deberá ser notificado en el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la designación del árbitro. Excepcionalmente, y, atendiendo a las dificultades del conflicto y su trascendencia, podrá prorrogarse el mencionado plazo, debiendo, en todo caso, dictarse el laudo antes del transcurso de treinta días hábiles; será, asimismo, notificado a la Comisión mixta paritaria y a la autoridad laboral competente.

El laudo emitido podrá ser impugnado ante la jurisdicción social, según la modalidad procesal que proceda.

La impugnación del laudo podrá basarse en:

- *Exceso en cuanto a los límites y puntos que las partes han sometido a arbitraje.*
- *Infracción por el contenido del laudo de algunas normas de derecho necesario.*
- *Inobservancia de los criterios considerados por las partes y trasladados en su momento al árbitro para la resolución del arbitraje.*

La resolución será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en el Convenio Colectivo.

***Artículo 91. Disposiciones comunes de mediación y arbitraje.**- Una vez formalizado el compromiso de mediación o arbitraje precedente, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas a los mismos.*

Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a huelga o cierre patronal por las causas objeto de controversia mientras duren los procedimientos de arbitraje.

Los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el presente capítulo tendrán carácter prioritario respecto de aquellos otros que estén regulados en ámbitos territoriales inferiores al estatal, cuando las cuestiones y conflictos de carácter colectivo se presenten como consecuencia de la aplicación del presente Convenio.

Para el resto de supuestos o situaciones, éstas normas serán de libre elección para las partes.

Los costes que se ocasionen en las actuaciones previstas en el presente capítulo serán sufragados por las partes que insten dichas actuaciones, en los términos que dichas partes convengan.

***Artículo 92.-** Los firmantes del presente Convenio general instan a las organizaciones patronales y centrales sindicales que se vean afectadas por éste para que en sus ámbitos de negociación territorial establezcan procedimientos voluntarios de solución de conflictos similares a los establecidos en los artículos anteriores, sometiéndose en su caso, a los organismos de esta naturaleza existentes en los diferentes territorios.*

***Artículo 93. Adhesión al A.S.E.C**.- En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (A.S.E.C) y 4º2.b) de su Reglamento, que lo desarrolla y, en base a lo dispuesto en el artículo 92.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse en su totalidad a dicho acuerdo y a su reglamento, que vincularán a la totalidad de los centros de trabajo de las empresas del sector y a la totalidad de los trabajadores de los mismos.*

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

***Primera. Salud Laboral**.- Las partes firmantes adquieren el compromiso de adaptar al sector la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, para ello, se continuará trabajando en la Comisión de Seguridad Laboral creada por las partes signatarias del presente convenio. No obstante lo anterior, aquellos Convenios colectivos que a la entrada en vigor del presente tuvieran incorporadas condiciones más beneficiosas en esta materia respecto a la Ley aludida, las mantendrán en sus propios términos.*

***Segunda. Clasificación Profesional**.- Se acuerda, durante el establecimiento del Convenio, la clasificación por grupos profesionales en 7 grupos (más apéndice grupo 8); expresamente se acuerda que a cada grupo profesional se le asignará un único salario que será el mínimo sectorial. A tal efecto, se constituirá una Comisión Paritaria al objeto de dar cumplimiento en el párrafo anterior, para que concluya sus trabajos antes del 15 de diciembre de 2002, y con el fin de que el día 1 de enero de 2003 exista una tabla salarial única por grupos profesionales y que sea mínima para todo el ámbito territorial y funcional de este Convenio.*

DISPOSICION ADICIONAL

***Única**. Incrementos salariales 2001 a 2006.- Las tablas retributivas de los Convenios de ámbito inferior se incrementarán de acuerdo a los siguientes incrementos:*

- *Año 2001: Aquellos convenios de ámbito inferior que no tuviesen pactado incremento salarial para dicho año se establece un incremento salarial del 3,5% con revisión con efectos retroactivos a 1 de enero de 2001, en caso de que el IPC real excediese del 3%, sobre el exceso.*
- *Año 2002: Se establece un incremento salarial para el ejercicio 2002, consistente en el valor del IPC previsto por el gobierno más el 0,3%.*
- *Año 2003: Se establece un incremento salarial para el ejercicio 2003, consistente en el valor del IPC previsto por el gobierno más el 0,75%.*
- *Año 2004 : Se establece un incremento salarial para el ejercicio 2004, consistente en el valor del IPC previsto por el gobierno más el 1%.*
- *Año 2005: Se establece un incremento salarial para el ejercicio 2005, consistente en el valor del IPC previsto por el gobierno más el 1%.*
- *Año 2006: Se establece un incremento salarial para el ejercicio 2006 consistente en el valor del IPC previsto por el gobierno más el 1%.*
- *Cláusula de Garantía salarial: En caso de que el IPC real a 31 de diciembre de cada año, fuese superior al IPC previsto por el gobierno para dicho período, el exceso, si lo hubiere, se abonará en una sola paga en el mes de febrero del año siguiente.*
- *En todo caso, este exceso, en caso de darse, servirá de base para el cálculo del incremento de los año posteriores.*

ANEXO I

AMBITO FUNCIONAL

1	Labores forestales.
2	Aserrío de madera
3	Carpintería mecánica
4	Carpintería de taller
5	Persianas
6	Ebanistería
7	Industrias del mueble y actividades anexas
8	Tapicería
9	Somieres
10	Chapas y tableros contrachapados
11	Tableros alistonados
12	Tableros aglomerados y de fibra
13	Fabricación de puertas de madera
14	Tonelería
15	Carrocerías
16	Carreterías
17	Tornería
18	Tallistas
19	Artesanía y decoración de la madera
20	Modelistas
21	Marcos y molduras
22	Cestería, muebles de junco, médula y mimbre
23	Brochas, pinceles, cepillos y escobas
24	Envases, embalajes y paletas
25	Hormas y tacones
26	Parquets, entarimados y actividades conexas (fabricación, colocación, reparación y mantenimiento de pavimentos de madera)
27	Almacenes de madera en general
28	Fabricación de virutillas y briquetas
29	Ataúdes y féretros
30	Prefabricados de madera (casas, sauna, etc...)
31	Preservación de madera y postes
32	Otras actividades industriales de la madera: Baúles, billares, instrumentos musicales, artículos diversos de madera para el hogar, deporte, decoración, uso escolar, anexos industriales, calzados, juguetería, carpintería de ribera, toda actividad industrial maderera que exista o pueda crearse.

ANEXO II

Cuadro de Permisos y Licencias

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Salario Base	Pagas Extras	compl. Antig.	Incen.	Com. Conv.	Com. Puesto Tra.	Com. No salar.	Justific.
Fallecimiento de Padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Doc. Que acredite el hecho
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Doc. Que acredite el hecho
Nacimiento de hijo o adopción	Tres días naturales, ampliables hasta cinco días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de Familia o certificado del Juzgado.
Matrimonio	Quince días	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Libro de

del trabajador	naturales								Familia o certificado oficial.
Cambio de domicilio habitual	Un día laborable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Doc. Que acredite el hecho
Motivo de licencia	**Tiempo máximo**	**Salario Base**	**Pagas Extras**	**compl. Antig.**	**Incen.**	**Com. Conv.**	**Com. Puesto Tra.**	**Com. No salar.**	**Justific.**
Deber inexcusable de carácter público o personal	El indispensable o el que marque la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante de la asistencia.
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de una hora o dos fracciones de media hora; reducción de jornada en media hora.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción
Traslado (artículo 40 ET)	Tres días laborables	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	
Matrimonio de hijos	El día natural	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Doc. Que acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda