

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LAS INDUSTRIAS DE LA MADERA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA

AMBITO DE APLICACIÓN

1º.- Ámbito Territorial- El presente convenio afecta a todas las empresas y trabajadores que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en la provincia de Barcelona, aun cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezcan radique fuera de dicho término provincial.

2º.- Ámbito funcional- Afecta a todas las empresas comprendidas en los grupos I, II, III y IV, y que seguidamente se detallan:

Grupo I: Acuchilladores y enceradores, ataúdes ordinarios, baúles y maletas, carpintería blanca, carpintería mecánica, carpintería de taller, carretería, entarimadores, horcas, lápices, metros de madera, perchas y colgadores de madera, persianas, pinzas de madera, somieres, carrocería, ebanistería, barnizado, tapizado, talla y modelaje, billares, pianos, violines, guitarras, bandurrias, estuches y ataúdes finos, cajas de relojes, molinos de madera, decoradores, doradores y muebles curvados.

Grupo II: marcos y molduras, tornería textil, brochas, cepillos y pinceles y tornería general.

Grupo III: envases, embalajes y cajas diversas, rematantes y aserradores e industrias fabricantes de chapas y tableros a listonados, puertas aglomeradas, madera aserrada tropical e industrias afines; concretamente, en este último sector, las actividades siguientes: chapas secadas a máquina, tableros contrachapados de todas clases, incluidos fantasía, tableros de madera aglomerados en todas sus clases, tableros a listonados, puertas enrasadas y a listonadas de cualquier clase fabricadas en serie, aserradores de madera tropical, industrias similares o afines que pudieran crearse en el futuro.

Grupo IV: carpintería de ribera.

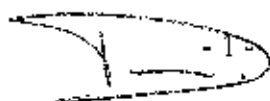
3º.- Ámbito personal- Quedan comprendidos dentro del ámbito del Convenio todos los trabajadores, tanto fijos como eventuales, que presten sus servicios por cuenta de alguna de las empresas comprendidas en el mismo, y cualquiera que sea la categoría profesional que ostenten. Así mismo quedarán incluidos aquellos que sin pertenecer a la plantilla de las empresas en el momento de aprobarse el Convenio, inicien la prestación de su trabajo durante la vigencia de éste.

Quedan no obstante excluidos los que desempeñen las funciones de alta dirección, alto gobierno y alto consejo, a que se refiere el artículo 1.3.c) del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

VIGENCIA

4º.- Entrada en vigor y duración- El Convenio tendrá una vigencia de 4 años y empezará a regir el día de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya retrotrayéndose sus efectos al 1 de enero de 2014 y finalizará el 31 de diciembre del 2017. A partir de esa fecha se prorrogará de año en año por tática reconducción, si no mediara denuncia del mismo.

5º.- Denuncia- La denuncia proponiendo la iniciación, revisión o prórroga deberá efectuarse con una antelación de tres meses, respecto a la fecha de expiración del Convenio, o de cualquiera de



sus prórrogas, ante la autoridad laboral competente, manteniéndose en vigor su articulado hasta la firma del nuevo convenio.

6º.- Garantía "Ad Personam".- Se respetarán las situaciones personales que, en su conjunto, sean desde el punto de vista de la percepción y condición más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "Ad Personam".

La interpretación de lo dispuesto en este artículo corresponde a la Comisión Paritaria, sin perjuicio de la competencia de los Órganos Administrativos o Contenciosos en la materia.

CONDICIONES ECONOMICAS :

7º.- Retribuciones.- Se establecerá el incremento salarial y el incremento del resto de conceptos económicos de este Convenio según el incremento salarial que recoja el Convenio Estatal de las Industrias de la Madera. Se recomienda a las empresas afectadas por este convenio que lo hagan efectivo a partir de su firma.

8º.- Absorción y compensación.- Para facilitar la adaptación del presente convenio a la clasificación profesional y a la unificación de las tablas entre los diferentes grupos profesionales, los aumentos originados por la adecuación al Grupo Profesional, podrán ser absorbidos en su totalidad de cualquier concepto salarial incluido en la nómina, excepto aquellos que sean originados por la realización de horas extraordinarias o devengo de primas de producción, resultantes de la aplicación de un sistema de métodos y tiempos para el cálculo de las mismas así como las primas acordadas entre la empresa y los comités de empresa o delegados de personal que sean por calidad o cantidad de trabajo

Se establece una cantidad mínima de 800 euros brutos anuales para alcanzar la completa adecuación de las categorías en Grupos Profesionales.

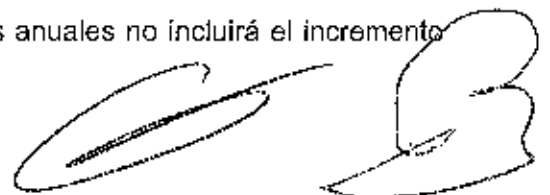
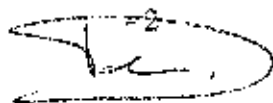
La adecuación de las categorías en grupos profesionales se iniciará a partir del 1 de enero de 2014 y finalizará en el momento de la completa adecuación con un máximo de 6 años. Este periodo de 6 años se establece con carácter general, al inicio del 6º año de adecuación las empresas que acrediten que su diferencia respecto del salario bruto del grupo profesional no se haya alcanzado, podrán solicitar a la Comisión paritaria del presente Convenio una prórroga del periodo de adecuación. La prórroga estará condicionada al correcto cumplimiento del pago de la cantidad anual de 800 euros durante los años anteriores establecidos.

La forma de pago de la cantidad mínima anual de 800 euros brutos tendrá efecto con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2014 hasta el momento de la firma del presente convenio, y se abonará en la mensualidad inmediatamente posterior a la publicación del convenio. En lo sucesivo la cantidad mínima anual de 800 euros brutos se abonará mensualmente sin perjuicio de los acuerdos a los que pueda llegar la empresa con los Representantes de los trabajadores o los trabajadores.

Es decir, la adecuación se iniciará el 1 de enero de 2014 hasta llegar a la completa adecuación con el salario de referencia del Grupo Profesional a razón de 800 euros brutos mínimos anuales, en los años sucesivos 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019 hasta la completa adecuación. Los 800 euros o la parte fracción que corresponda se dejarán de abonar una vez alcanzado el salario de referencia de Grupo Profesional.

La cantidad de adecuación del salario de Grupo Profesional se excluirá de la aplicación del artículo 90 del presente Convenio.

La adecuación de la cantidad anual de 800 euros brutos mínimos anuales no incluirá el incremento salarial que corresponda a cada año.



Los trabajadores que en el momento de la firma del presente convenio tengan un salario base convenio superior al salario de referencia del Grupo Profesional, mantendrán la diferencia con la creación de un complemento ad personam. Este complemento no será absorbible ni compensable, y se revalorizará con el incremento salarial que corresponda a cada año.

Los salarios anuales de referencia para el año 2013 de cada Grupo Profesional son los siguientes:

- Grupo Profesional 3: 26.176,49 euros.
- Grupo Profesional 4: 21.795,42 euros.
- Grupo Profesional 5: 21.500,00 euros.
- Grupo Profesional 6: 20.051,44 euros.
- Grupo Profesional 7: 18.249,92 euros.

9º.- Salario Base.- Se establece para cada categoría profesional un salario base de Convenio que quedará fijado en la primera columna de las tablas salariales anexas. El salario base se percibirá todos los días del año.

10º.- Plus de Convenio.- Como complemento retributivo, a los salarios establecidos en el artículo 9, se establece un plus de Convenio, que se abonará de la siguiente forma:

Se percibirá durante todos los días del año excepto única y exclusivamente los domingos, y se devengará por jornada completa de trabajo a actividad o rendimiento normal, quedando reflejado en la columna B de las tablas anexas. Dicho plus se percibirá en vacaciones.

11º.- Plus adpersonam.- Este Plus se abonará a todos los trabajadores que tuvieran relación laboral con la empresa con anterioridad a 1 de enero de 2004, y siempre que le corresponda por su categoría laboral, dichas cantidades están reflejadas en las tablas salariales anexas.

12º.- Salario Real.- Se considera salario real la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena. No tendrá la condición de salario la excepción del número 2 del artículo 26 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

13º.- Antigüedad.- A partir de 1 de mayo de 1.998, en ninguno de los grupos anteriores se meritán por este concepto nuevos derechos, quedando por tanto suprimido.

No obstante, los trabajadores que hasta el día 30 de abril de 1.998 hubieran generado derechos en concepto de antigüedad mantendrán la cantidad consolidada que, desde el 1 de mayo de 1.998, queda reflejada en la nómina de cada trabajador, como complemento personal, bajo el concepto de "antigüedad consolidada", no siendo absorbible ni compensable

14º.- Pagas extraordinarias.- Se establecen dos pagas extraordinarias, denominadas de verano y de Navidad. El periodo de devengo de la paga de verano será del 1 de enero al 30 de junio y el de la paga de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre. Las pagas serán abonadas los días 30 de junio y 21 de diciembre respectivamente. La forma de pago de estas gratificaciones es la siguiente:

Serán satisfechas por el importe de 38 días cada una, a razón de salario base, plus de convenio y la antigüedad consolidada si la hubiere.

15º.- Dietas y medias dietas.- 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.

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

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 fuera suministrada por la empresa, y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo de trabajo.

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

El importe de las dietas y medias dietas para el año 2.013 son los siguientes:

DIETA, 54,08 EUROS MEDIA DIETA, 11,56 EUROS

El empresario tendrá que abonar las cantidades superiores, previa justificación.

Al trabajador que deba desplazarse de su centro de trabajo habitual por necesidad de la empresa, y con su propio vehículo, se le abonará en concepto de gastos de locomoción para el año 2.013 la cantidad de 0.31 euros el kilómetro.

La media dieta no se devengará en los desplazamientos a municipios colindantes al del centro de trabajo. No obstante, en los desplazamientos a municipios colindantes, el trabajador que habitualmente coma en su domicilio, cobrará media dieta, cuando acredite que el tiempo de desplazamiento a su domicilio supera, en más de 30 minutos, el tiempo invertido del centro de trabajo a su domicilio.

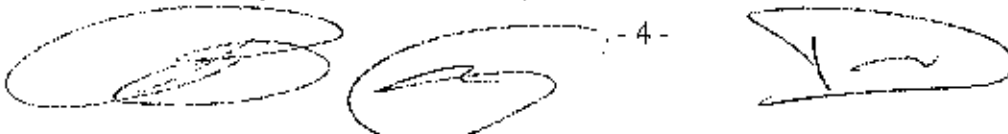
16º.- Plus por trabajos penosos, molestos y toxicidad.- Las empresas abonarán a sus trabajadores un plus por la ejecución de los trabajos siguientes, y cuyos importes se recogen en las tablas anexas.

Los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonársele un incremento del 20 por 100 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 100, aplicado al tiempo realmente trabajado.

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.

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

Del interior o pintado en el interior de sentina, cualquiera que sea el material a emplear en dicho trabajo, pintado en el interior del tanque combustible, de agua, cualquiera que sea el material a emplear en dicho trabajo, el pintado de neveras con material bituminoso, brea, alquitrán o pintura que pueda producir irritaciones en alguna parte del cuerpo. Renovación de las bancadas de las calderas y máquinas de vapor, sin limitación de tonelaje o potencia de los mismos. Renovación de las calzadas, polines o bancadas para motores diesel, de 100 CV. Cualquier trabajo que se realice a



una distancia máxima de tres metros de calderas encendidas. En las playas, en rampas, en varaderos, donde el trabajador haya de tener parte del cuerpo sumergido en el agua. Se exceptuará cuando ésta llegue a la rodilla y le sean suministradas botas de goma o similar para protección del trabajador. En los trabajos que se realicen en las neveras o frigoríficos siempre que sus temperaturas sean inferiores a diez grados o mantengan hielo en su interior. Estos trabajos se entenderán siempre en reparación.

En concepto de toxicidad, este plus será de 44,01,- euros semanales para el año 2013 y lo abonarán a sus trabajadores las empresas dedicadas a la construcción de embarcaciones de plástico.

Dicho plus será triple cuando se trate de trabajo en las arboladuras que haya de realizarse a más de diez metros de altura de la cubierta de la nave.

Explícitamente se establece para futuros convenios o posibles prórrogas de este convenio, que todos los acuerdos que se adopten sobre incrementos de salario base repercutirán en la misma proporción sobre el plus de que se trata en el presente artículo.

17º.- Horas Extraordinarias.- Las horas extraordinarias que realicen los trabajadores a partir del día 1 de enero de 2.013, se calcularán con un incremento del 50% sobre el salario hora profesional.

18º.- Complemento de nocturnidad.- Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas de la noche y las seis horas de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad cuya cuantía se fija en un incremento del 25 por 100 del salario base que corresponda según las tablas salariales de este convenio.

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.

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.

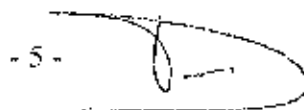
El personal que trabaje en dos turnos, cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

ASIMILACIÓN DE CATEGORÍAS PARA LAS MUJERES TRABAJADORAS.

19º.- Igualdad de derechos.- Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, edad o condición de los trabajadores en materia salarial, cuando desarrollen idéntico trabajo o categoría, así como en materia de promoción, ascensos, etc.

20º.- Parejas de hecho.- Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

JORNADA LABORAL



21°.- Jornada Laboral.- En cada empresa se deberá negociar el calendario laboral antes de que se inicie el año natural, y el número de horas será de 40 horas efectivas de trabajo, distribuidas de lunes a viernes, con un máximo de 1.752 horas anuales. Durante la vigencia del presente convenio la jornada máxima anual será la establecida en el convenio estatal de la Madera.

22°.- Distribución de la jornada.- Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior, a lo largo del año, mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por periodos estacionales del año, en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá de fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio. Una vez establecido dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ser llevada a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los trabajadores.

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

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

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

Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato 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.

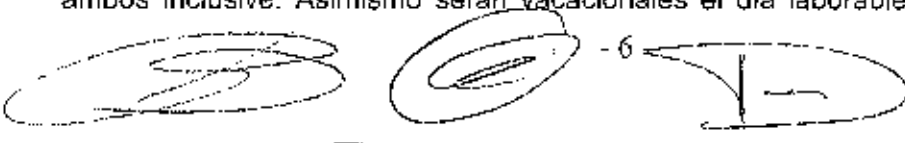
VACACIONES

23°.- Retribución de las vacaciones.- 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.

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. 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.

Realización de las vacaciones.- Se efectuará en la forma siguiente:

Las vacaciones serán de 24 días naturales en verano y 6 en Semana Santa, de lunes a sábado, ambos inclusive. Asimismo serán vacacionales el día laborable anterior a Navidad y los dos días



Handwritten signatures and a date stamp. The date stamp shows the number '6' inside a circle, with a horizontal line extending to the right.

laborales posteriores a San Esteban, pudiendo en este último supuesto, pactar su disfrute cualquier día del año, puestos de común acuerdo la empresa y los trabajadores.

En cualquier caso, el disfrute del período vacacional empezará en lunes.

El trabajador que se encuentre hospitalizado durante el período de vacaciones, tendrá derecho, previa justificación, al disfrute de los días de hospitalización en el período de vacaciones, fijándose el disfrute de los mismos en otra fecha, de común acuerdo con el empresario.

En el caso de enfermedad o baja por accidente de trabajo, o permiso maternal-paternal, durante las vacaciones, el trabajador podrá disfrutar de dicho período no disfrutado, en otra fecha, de común acuerdo con el empresario, sin que pueda celebrarse ésta a continuación de alguno de los períodos vacacionales antes mencionados.

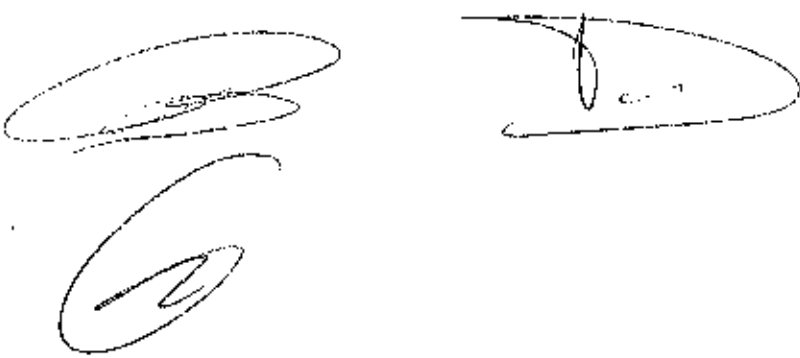
En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias que no tengan su origen en un embarazo, el parto, la lactancia natural o en el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, y que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural

a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

PERMISOS

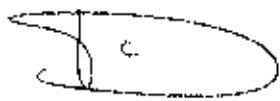
24º.- Fiestas .- Las fiestas no recuperables serán abonadas a razón de salario real.

25º.- Permisos y licencias.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse, del trabajo, por el tiempo y en las condiciones establecidas por alguno de los motivos especificados en el cuadro.



Cuadro de permisos y licencias

Motivo de licencia	Tiempo máximo	S.B.	Pagos Extras	Comp. Antig.	Incen. (1)	Comp. Conv.	Comp. P trab.	Comp. No sal.	Justificantes
--------------------	---------------	------	--------------	--------------	------------	-------------	---------------	---------------	---------------



Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	3 días naturales, ampliables hasta a 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kms.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
Hospitalización de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos	3 días naturales, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos.	2 días naturales, ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
Hospitalización de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos.	2 días naturales, ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Nacimiento de hijo o adopción.	3 días naturales, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de familia o certificado de adopción.
Matrimonio del trabajador.	5 días naturales.	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Libro de familia o certificado oficial.
Cambio de domicilio habitual.	1 día laborable.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
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 9 meses.	Ausencias de 1 hora o dos fracciones de 1/2 hora; reducción de jornada en 1/2 hora.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción.
Traslado (Ar. 40 E.T.)	3 días laborables.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	
Matrimonio de hijos, padre o madre.	El día natural.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se 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.
Renovación D.N.I.	El tiempo indispensable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Documento acreditativo.
Recuperación Carnet Conducir, con asistencia a los cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo haya estado motivado por causa estrictamente imputable a la empresa.	El tiempo indispensable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	-----

(1) Media percibida en el mes anterior

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.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que

podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

26º.- Permisos no retribuidos. - Las empresas concederán permiso no retribuido a los trabajadores que, no siendo Delegados de Personal o Miembros del Comité de Empresa, sean elegidos para asistir a congresos de su Central Sindical.

Dicho permiso vendrá condicionado por los siguientes puntos:

- a) Que el número de trabajadores designados en la empresa no exceda de una persona, incluidos los Delegados de Personal y miembros del Comité de la empresa.
- b) Que dicho permiso no exceda de dos días laborales al año.
- c) Que dicho permiso se solicite por escrito con una antelación de al menos 15 días.

ENFERMEDAD Y ACCIDENTES

27º.- Enfermedad y accidentes. -

En los casos de baja por Incapacidad Temporal con hospitalización, los trabajadores/as percibirán con cargo a la empresa y mientras dure esta situación, un complemento hasta el 100% de su salario, y de existir convalecencia por dicha hospitalización, este derecho podrá ampliarse durante un periodo máximo de 7 días.

La indemnización por Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo será igual a la totalidad del salario, o sea, al 100% del salario real percibido, siendo considerados todos los conceptos cotizables en el Seguro Obligatorio de Accidentes.

Las empresas abonarán el 100% del salario en las visitas al médico especialista de la Seguridad Social, cuando se prescriba dicha visita por el facultativo de medicina general de la Seguridad Social. Siempre por el tiempo imprescindible.

28º.- Revisión médica. - Las empresas facilitarán una revisión médica a todos los trabajadores con carácter anual. Dicha revisión tendrá que estar de acuerdo con el puesto de trabajo que se desempeñe.

Las empresas que tengan sección de barniz, o que en sus procesos intervengan formaldehídos, estarán obligadas a proporcionar una revisión médica semestral específica a los trabajadores afectados.

29º.- Prestación por invalidez o muerte. - Si como consecuencia de accidente laboral se deriva una situación de invalidez en el grado de incapacidad permanente y absoluta para toda clase de

trabajo, la empresa abonará al trabajador/a la cantidad de 28.326,92,- euros para el año 2.013, a tanto alzado y por una sola vez. Si sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de esta cantidad los beneficiarios del mismo, o en su defecto, la viuda o derechohabientes.

Para atender estas prestaciones la Federación Provincial de la Industria de la Madera de Barcelona podrá facilitar la correspondiente cobertura, a la cual podrán adherirse aquellas empresas afectadas por el presente convenio que lo deseen y que hayan suscrito con la misma el oportuno compromiso. La obligación establecida en el párrafo precedente a través de la Federación Provincial de la Industria de la Madera, no alcanzará a aquellas empresas que tengan cubiertos estos riesgos por sus propios medios a cuenta de la empresa, o por pólizas similares contratadas por otras Entidades aseguradoras.

AYUDAS HIJOS DISMINUIDOS

30º.- Ayudas hijos disminuidos.-Durante la vigencia del presente convenio las empresas abonarán a los trabajadores/as que tengan hijos disminuidos psíquica o físicamente, la cantidad de 35,60 euros mensuales.

Las ayudas anteriores se abonarán siempre que la disminución sea reconocida por los Organismos competentes del Ministerio de la Seguridad Social.

PRENDAS DE TRABAJO

31º.- Prendas de trabajo.- Anualmente las empresas entregarán a sus trabajadores, dos monos o atuendos de trabajo, con obligación de usarlos. Para el personal que desarrolle su trabajo en el exterior se facilitará una prenda de abrigo para el periodo invernal.

En las empresas en que se trabaja con equipos de soldadura eléctrica o autógena, se pondrá a disposición de los trabajadores que realicen dicho trabajo, unas gafas, unos guantes y un delantal, y cuando al tenor de lo dispuesto en la legislación vigente en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, sea preceptivo, la empresa pondrá a disposición del trabajador, un par de botas al año.

El personal que preste sus servicios en la sección de laminados plásticos de fibras de vidrio, recibirá dos pares de botas al año.

PREAVISO

32º.- Preaviso de cese voluntario.- Los trabajadores que deseen cesar en el servicio de las empresas estarán obligados a dar los siguientes plazos de preaviso:

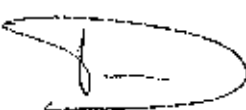
- a) Encargados, técnicos y administrativos: 30 días.
- b) Auxiliares administrativos: 15 días.
- c) Personal obrero y subalterno: 15 días.

El incumplimiento de dichos plazos comportará el descuento del salario de los días no concedidos de preaviso en la liquidación de las partes proporcionales.

CONTRATACIÓN LABORAL



- 11 -



33º.- 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 forma 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.

34º.- Condiciones generales de ingreso.- El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones de desarrollo y en el presente Convenio Colectivo.

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

35º.- 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.

36º.- 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.

37º.- Periodo de prueba.- Podrá concertarse, por escrito, un periodo 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 cualificado: Dos meses.
- c) Personal de Oficio y Auxiliar Administrativo: Un mes.
- d) Resto de personal: Veinte días.

38º.- Contrato de formación.- El contrato de formación que realicen las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio, tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado. Dicho trabajador no deberá tener ningún tipo de titulación, ya sea superior, media, académica o profesional relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar.

El contenido del contrato, al igual que sus posibles prórrogas, deberá formalizarse por escrito y figurará en el mismo de modo claro, la actividad o profesión objeto de formación.

En ningún caso se podrá realizar este tipo de contrato en aquellas actividades en las que concurren circunstancias de tipo tóxicas, penosas, peligrosas o nocturnas. También estará prohibida la realización de horas extraordinarias.

La edad del trabajador con un contrato de estas características no podrá ser inferior a dieciséis años ni superior a los veintiún años. 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.

- a) Con carácter general la duración máxima será de tres años, ya sean alternos o continuados, en una o en varias empresas dentro del ámbito funcional del sector del presente Convenio. Para los colectivos anteriormente descritos la duración máxima será de dos años.
- b) No se podrán realizar contratos de duración inferior a seis meses, pudiéndose prorrogar hasta tres veces por períodos como mínimo de seis meses.
- c) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 15 por 100 del total de la jornada se dedicará a formación teórica. Se concretará 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 categoría profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del aprendiz 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.

Este tipo de contrato se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla, en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica

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.

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

39º.- 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 a la norma que pudiera sustituirle.

40.- jubilación parcial.- En materia de jubilación parcial se estará a lo establecido en el artículo 28, del convenio Estatal de de madera.

41º.- Contratos eventuales por circunstancias de la producción.-

La duración máxima de este contrato será de 12 meses, dentro de un período de 18 meses.

En el caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal, podrá ser prorrogado, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima establecida.



- 13 -

El sector de la madera, objeto de regulación, resulta fluctuante en su intensidad productiva en función de las circunstancias coyunturales y cíclicas de la economía. Esta conclusión conduce, inevitablemente, a que las posibilidades del sector se enmarquen en el amplio concepto de exigencias circunstanciales del mercado que conllevan transitorias acumulaciones de tareas o exceso de pedidos. Estas circunstancias resultan ser cíclicamente constantes en el tiempo y de relativa permanencia temporal dentro de los ciclos cambiantes de la economía.

A la finalización de esta modalidad de contratación el trabajador tiene derecho a una indemnización de 15 días de salario por año de servicio si la duración ha sido igual o inferior a cuatro meses y la indemnización será de 20 días de salario por año de servicio si la duración es superior a cuatro meses. Ambas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

Por todo ello las partes firmantes del presente Convenio acuerdan proceder a una adecuada regulación del contrato de trabajo previsto en el artículo 15.1.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores adaptándolo a las condiciones singulares del sector de la madera en tanto persistan las circunstancias de empleo y productividad.

Los contratos que se celebren bajo esta modalidad contendrán una referencia expresa al presente artículo.

42º.- 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 2 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:

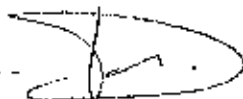
- a) Trabajos de reparación de las instalaciones.
- b) Para la realización de una obra o servicio determinado, con sustantividad propia, fuera de las instalaciones de la empresa, aun tratándose de la actividad normal de la misma incluyéndose las labores en la propia empresa, inherentes a la preparación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

En cuanto al preaviso y cese se estará a lo dispuesto en el artículo 31 presente Convenio.

A la finalización de esta modalidad de contratación el trabajador tiene derecho a una indemnización de 15 días de salario por año de servicio si la duración ha sido igual o inferior a cuatro meses y la indemnización será de 20 días de salario por año de servicio si la duración es superior a cuatro meses. Ambas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

PLURIEMPLEO Y TRABAJADORES AUTÓNOMOS

43º.- Pluriempleo - Las empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen a no contratar personal con otro empleo, salvo que dicho personal este contratado a tiempo parcial en la otra empresa, dicho compromiso no afecta a los trabajadores contratados en las tareas de administración y limpieza.



44°.- Trabajadores autónomos .- Las empresas aceptan mediante el presente Convenio, el no tener a trabajadores autónomos en el centro de trabajo, excepto los sujetos incluidos en el artículo 3 del Decreto 2530/1970, y demás legislación de desarrollo del mismo.

DERECHOS SINDICALES

45°.- Tablón de anuncios.- La empresa pondrá a disposición de los representantes Sindicales de los trabajadores, elegidos por los trabajadores de la plantilla, o del personal allí donde no hubiera representante, un tablón de anuncios para asuntos relacionados con los trabajadores de aquella.

46°.- Derecho de reunión.- 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 un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 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 asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

La presidencia de la asamblea comunicará a la Dirección de la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con 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.

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.

47°.- Acumulación de horas sindicales .- Los delegados de personal o los miembros del comité de empresa dispondrán de las horas sindicales que establece la legislación vigente. Estas horas serán acumulables con carácter personal e intransferible dentro del trimestre natural, hasta un máximo de 48 horas.

Vencido el trimestre natural, las horas no empleadas durante el mismo no podrán acumularse al nuevo periodo, disponiendo nuevamente de un máximo de 48 horas.

El representante de los trabajadores deberá preavisar al empresario con 48 horas de plazo, salvo excepciones justificadas.

Las convocatorias y justificación posterior deberán ser firmadas por la secretaria responsable correspondiente.

48°.- Elecciones sindicales de candidatos.- Los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad mínima de cuatro meses en la empresa, siempre que hayan superado el periodo 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.

49°.- 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.

El Delegado sindical deberá ser el trabajador que se designará de acuerdo con los estatutos del sindicato o central a quien representa, tendrá 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.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos tendrán derecho a la utilización de un local adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades.

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 anuncios, 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.

En las empresas cuya plantilla supere los 100 trabajadores, y en concepto de mejora de lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los Sindicatos con presencia en los órganos

de representación unitaria, podrán nombrar un Delegado Sindical, con los derechos y obligaciones que se derivan de dicho artículo.

SECCIONES SINDICALES

50°.- 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.

Las empresas efectuarán las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

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

51°.- Horas de negociación del Convenio.- Las horas empleadas en las sesiones de negociación del convenio, y que coincidan con la jornada laboral de los componentes titulares, o suplentes que actúen de titulares de la Comisión Negociadora, no computarán dentro de las horas sindicales y serán abonadas a razón de salario real, en jornada normal de trabajo.

52°.- Documentos de cotización a la Seguridad Social.- Las empresas exhibirán a los trabajadores que lo soliciten los modelos TC-1 y TC-2 de cotización a la seguridad Social acreditativo de pago de las cuotas.

Asimismo, trimestralmente, pondrán a disposición del Comité de Empresa o Delegados de Personal, los referidos TC-1 y TC-2 correspondientes al centro de trabajo de la empresa.

REGIMEN DISCIPLINARIO

53°.- 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, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en: leves, graves y muy graves.

54°.- Faltas leves:

1°.- Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el periodo de un mes o de treinta días naturales.

2°.- No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

- 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 accidentes a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy grave.
- 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.
- 7º.- 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 consideradas como graves o muy graves.
- 8º.- La inobservación 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.- La embriaguez ocasional.
- 11º.- Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

55º.- 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.
- 5º.- Faltar al trabajo 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 como 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.

56º.- 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 periodo de tres meses, o de veinte durante seis meses.
- 3º.- El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a terceras personas, 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, destrozarse 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, aun 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 malos 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 de distinta naturaleza, dentro de un periodo 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.

57º.- 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 lo hubiera.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente al del cese 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.

CLASIFICACION PROFESIONAL Y MOVILIDAD GEOGRAFICA

58º.- Reclamaciones sobre calificación profesional

Cuando se produzcan reclamaciones sobre clasificación profesional las empresas admitirán el informe preceptivo del Comité de Empresa o Delegados de Personal. Dicho informe no será vinculante

59º.- Desplazamiento de plantilla.- Cuando el trabajador por necesidad del servicio, tenga que desplazarse de su centro habitual de trabajo a otro distinto, y el desplazamiento desde su domicilio al puesto de trabajo sea sustancialmente superior al tiempo invertido desde su domicilio al normal de la empresa, se procederá a un acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, consistente en compensar ese mayor tiempo invertido, o bien en reducción de jornada o en compensación económica. En caso de desacuerdo entre las partes, se someterán a la Comisión Paritaria del Convenio, para que ésta resuelva.

60º.- Movilidad geográfica.- La movilidad geográfica, en el ámbito de este Convenio, afecta a los siguientes casos:

- a) Desplazamientos.



b) Traslados.

61°.- 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 afectados con los siguientes plazos:

- 1°.- De tres a quince días: Dos días laborables.
- 2°.- De dieciséis a treinta días: Tres días laborables.
- 3°.- De treinta y uno a noventa días: Cinco días laborables.
- 4°.- 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.

62°.- Traslados: 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 de 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.

Se establece una indemnización por gastos de traslado, siempre que exista cambio de residencia, equivalente al 75 por 100 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 100 de indemnización, será abonado un 35 por 100 al producirse el traslado, y en otros tres pagos, 20, 10 y 10 por 100, 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.

ORDENACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

63º.- 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 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.

64º.- 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 vigencia, 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, puedan comprenderlas con facilidad.

65º.- Procedimiento para la implantación de los sistemas de organización de trabajo.-Para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos en base a prima o incentivos, fijación de la actividad normal y óptima y cambio de los métodos de trabajo, se procederá de la siguiente forma:

- 1º.- La Dirección de la empresa deberá informar previamente del nuevo sistema que se pretende implantar 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.

66º.- 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.

67º.- 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 concurren alguno de los casos siguientes:

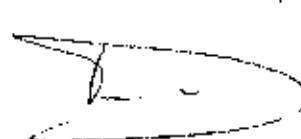
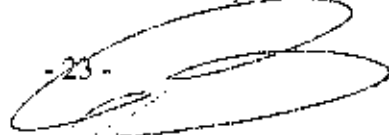
- 1.- Mecanización.
- 2.- Mejora de instalaciones que faciliten la realización de trabajos.
- 3.- Cuando el trabajo sea de primera serie fijando un valor provisional hasta tanto no se fijare más tarde el definitivo.
- 4.- Cambios de método operatorio distintos de los descritos en el sistema anterior de trabajo.
- 5.- Cuando exista error de cálculo numérico o matemático.
- 6.- Cuando, sin detrimento de la calidad exigida, el 75 por 100 de los operarios que realicen un trabajo determinado, alcancen en dicho trabajo, durante un mes, una actividad superior al rendimiento óptimo.

68º.- 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 mediación 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 de 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 se trabajase a actividad normal.
- i) **Trabajo limitado en actividad óptima:** La actividad óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el



- 23 -



tiempo de producción mínimo es el "tiempo máquina" realizado en actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias y pausas de máquinas o equipo.

69°.- 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 cualquiera otra circunstancia especial de trabajo que haya de realizar.
- d) Medio ambiente en que el trabajo se realice, así como las condiciones climatológicas del lugar en donde tenga que verificarse.
- e) La calidad de los materiales empleados.
- e) La importancia económica que la labor a realizar tenga para la empresa y la marcha normal de su producción.
- f) Cualquier otra circunstancia de carácter análogo a las enumeradas.
- g) Los tiempos de descanso establecidos en las disposiciones de la OIT).

70°.- Movilidad funcional.-Hasta un tanto no se proceda a una nueva regulación del sistema de clasificación profesional, serán 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 o inferior categoría como en materia de movilidad funcional.

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL:

71°.- Empresas de trabajo temporal.- Las empresas afectadas por este convenio se comprometen a utilizar solo los servicios de las empresas de trabajo temporal que garanticen las condiciones laborales y económicas que establece el convenio a los trabajadores que pongan a su disposición.

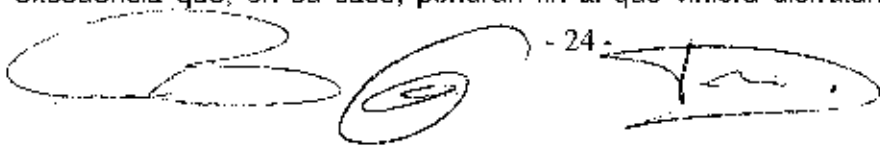
Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté vinculada por el presente convenio.

EXCEDENCIAS

72°.- Excedencia forzosa.- La excedencia forzosa, se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo. El reintegro se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

73°.- Excedencia voluntaria.- 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 cuatro meses ni superior a cinco años. 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 mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre

 - 24 -

trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año, a partir del inicio de la situación de excedencia para cuidado de hijos de hasta tres años, se tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo.

El trabajador excedente conserva tan sólo 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 excedencia.

74º.- Excedencia especial.- Los trabajadores tienen derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 2 años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, el período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si 2 o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante cause derecho a un nuevo período de excedencia, su inicio dará fin al que, en su caso, se disfrutaba.

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

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extiende hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

75º.- Disposiciones comunes para las excedencias.- 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.

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.

76°.- 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.

FORMACIÓN CONTINUA

77°.- Formación continua.- 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 3º Acuerdo Nacional de Formación Continua de diciembre de 2000 y como desarrollo del mismo, en su ámbito funcional.

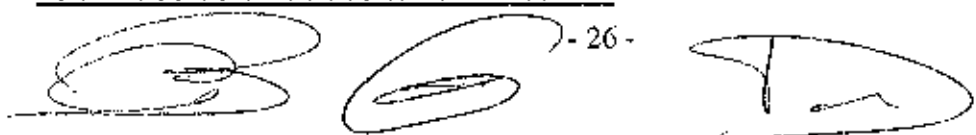
A los efectos de este capítulo se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que desarrollen las empresas, a través de las modalidades previstas en este convenio y en el 3º Acuerdo Nacional de Formación Continua de 2000, dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y calificaciones profesionales como a la recalificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

78°.- 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 y estén dirigidas a los trabajadores ocupados.

Las acciones formativas amparadas en el presente capítulo podrán desarrollarse dentro de alguno de los siguientes ámbitos:

- a) Planes sectoriales: Son aquellos que, promovidos por cualquiera de las entidades sindicales o empresariales firmantes del presente Convenio, se refieran a ocupaciones o calificaciones de interés común o general.
- b) Planes agrupados: Son aquellos destinados a atender necesidades derivadas de la formación continua de un conjunto de empresas que agrupen, al menos, a 200 trabajadores o que, ocupando a 200 o más, decidan incorporar su plan de formación a un plan agrupado.
- c) Planes de empresa: Son aquellos planes específicos promovidos por empresas que tengan 200 o más trabajadores.

79°.- Elaboración de acciones formativas:

 - 26 -

1.- Para ser incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, los planes de formación establecidos en los apartados a), b) y c) del artículo anterior, deberán elaborarse con sujeción a los siguientes criterios:

- a) **Prioridades en las acciones formativas a desarrollar:** Aquellas que en el ámbito de cada plan de formación sean consideradas más convenientes por los promotores del mismo, aportando las razones en que se basan.

No obstante, como prioridades orientativas, se señalan las siguientes:

Incorporación de nuevas tecnologías y adaptación a especificaciones de funcionamiento y normativa vigente; eficacia orientativa y de gestión empresarial; reducción de costes; aumento de la productividad; optimización de la calidad del servicio al cliente; atención al medio ambiente; reconversión profesional; y mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

- b) **Orientación de colectivos preferentemente afectables:**

- Reconversión, cambios de puestos de trabajo y reciclaje profesional.
- Mejora de la gestión.
- Formación especializada y nuevas tecnologías.

En todo caso, colectivos que concuerden con las orientaciones del apartado a).

- c) **Centros de formación disponibles:** Aquellos, tanto propios de las empresas como externos, que reúnan las condiciones necesarias para poder impartir la formación de cada acción concreta cumpliendo los objetivos establecidos en el plan.

- d) **Régimen de permisos de formación:** Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 68 de este Convenio, el régimen de estos permisos deberá ajustarse a lo previsto en el artículo 13 del Acuerdo Nacional de Formación Continua y sus normas de desarrollo.

2.- **Contenido de los planes de formación.-** Todos los planes de formación, cualquiera que sea su modalidad, deberán especificar, como contenido mínimo, los siguientes:

- a) **Objetivos y contenidos de las acciones formativas a desarrollar.**
- b) **Colectivo afectado por categorías y número de participantes.**
- c) **Calendario de ejecución y lugares de impartición.**
- d) **Instrumentos de evaluación previstos.**
- e) **Coste estimado de las acciones formativas desglosado por tipos de acciones y colectivos.**
- f) **Estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa o por el conjunto de empresas afectadas.**

80º.- Comisión Paritaria sectorial de formación.- Constitución.- Se constituye la Comisión Paritaria sectorial de formación que estará compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales y cuatro de la representación empresarial firmantes de este Convenio.

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

1.- **Duración y cese:** Los miembros de la Comisión Paritaria Sectorial ejercerán representación por el periodo 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.**

- 27 -



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.- Domicilio social.- La Comisión Paritaria sectorial tendrá su domicilio social en el Gremi de Fusters, Ebenistes i Similars de Barcelona, Travessera de les Corts, 361-etto.1ª, 08029 Barcelona, Telf. 93.323.32.00, pudiendo libremente trasladar su domicilio a cualquier otro, bastando para ello el acuerdo de las partes.
- 3.- Secretaría permanente: 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 en 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 válidamente constituida cuando concurren 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 la mayoría de cada una de las dos representaciones. Dichos acuerdos no serán efectivos hasta la aprobación del acta en que consten.

Funciones.- La comisión Paritaria sectorial tendrá, entre otras las siguientes funciones:

- 1.- Velar por el cumplimiento de lo dispuesto en este capítulo, sin perjuicio de las competencias propias del Acuerdo Nacional de Formación Continua.

- 28 -

The bottom of the page features several handwritten signatures in dark ink. In the center, there is a circular stamp containing the number '28'. The signatures are somewhat stylized and overlap each other.

- 2.- Establecer o modificar criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación continua sectoriales de empresas y agrupados, que afectan exclusivamente a las siguientes materias:
 - Prioridades respecto a las acciones de formación continua a desarrollar.
 - Orientación respecto a los colectivos de trabajadores preferentemente afectados por dichas acciones.
 - Elaboración de un censo de los Centros disponibles para impartir la formación, ya sean propios, públicos, privados o asociados.
 - Regulación del régimen aplicable a los permisos de formación conforme a lo dispuesto por la Comisión Paritaria nacional de formación continua.
- 3.- Resolver las discrepancias que pudieran surgir con la representación legal de los trabajadores respecto al contenido del plan de formación elaborado por una empresa, siempre que ésta o la representación de los trabajadores en ella así lo requiera.
- 4.- Mediar, a solicitud de cualquiera de las partes, tratando de resolver las discrepancias que pudieran surgir en la concesión o denegación de los permisos individuales de formación.
- 5.- Mediar, a solicitud de cualquiera de las partes, tratando de resolver las discrepancias que pudieran surgir en la concesión o denegación de los tiempos retribuidos dedicados a formación continua.
- 6.- Aprobar las solicitudes de los planes de formación continua de carácter sectorial o de los agrupados de empresa y elevarlos para su financiación a la Comisión Paritaria estatal de formación.
- 7.- Tramitar y elevar a la Comisión Paritaria estatal de formación los planes de formación continua de las empresas y elevarlos para su financiación a la Comisión Paritaria estatal de formación.
- 8.- Administrar y distribuir los fondos disponibles para la financiación de las acciones de formación continua en las distintas actividades que abarca este Convenio. La Comisión paritaria sectorial podrá establecer prioridades respecto a la financiación de los planes subsectoriales de formación atendiendo a criterios de proporcionalidad, volumen de empleo, aportación a la Seguridad Social y nivel medio de cualificación de las personas ocupadas en los distintos ámbitos.
- 9.- Elaborar estudios e investigaciones acerca de las necesidades de formación profesional en las actividades de este Convenio.
- 10.- Emitir informes a su iniciativa o en aquellos casos en que se le solicite respecto a los temas de su competencia.
- 11.- Ejecutar los acuerdos de la Comisión Paritaria Estatal de formación continua y de la Comisión Tripartita Nacional.
- 12.- Estimular la realización de estudios subsectoriales para el análisis y la definición de las necesidades de calificación de cada subsector como mejor forma de adaptar la oferta de formación profesional a la realidad de las empresas y los subsectores.
- 13.- Fomentar iniciativas para la realización e planes sectoriales de interés común para todas las industrias de los sectores afectados.

- 29 -



- 14.- Realizar una Memoria anual sobre la aplicación de este capítulo en lo relativo a la formación continua en el sector.
- 15.- Llevar un seguimiento estadístico sobre los permisos individuales de formación concertados en cada empresa.
- 16.- Cuantas otras sean necesarias para desarrollar las actividades y funciones asignadas.
- 17.- Dictar cuantas normas resulten procedentes a fin de conseguir una óptima gestión de los recursos destinados a la formación profesional en el sector.

81º.- Tramitación de los planes de formación:

1.- Planes de formación de empresa.- Las empresas que deseen financiar su plan de formación profesional continua deberán:

- a) Establecer el período de duración del plan que, con carácter general, será anual. Sólo se podrán autorizar planes plurianuales cuando concurren circunstancias que deberán justificarse ante la Comisión Paritaria sectorial.

No obstante lo anterior y dada la vigencia temporal de este capítulo, la autorización de planes plurianuales quedará condicionada a la prórroga o nuevo acuerdo del mismo.

- b) Someter el plan a información de la representación legal de los trabajadores a quien se facilitará la siguiente documentación:

- Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio anterior, si las hubiera.
- Orientaciones generales sobre el contenido de plan formativo (objetivos, especialidades, denominación de cursos, etc.).
- Calendario de ejecución.
- Colectivos a los que afecte dicho plan.
- Medios pedagógicos y lugares donde impartir el plan.
- Criterios de selección.

La representación legal de los trabajadores deberá emitir su informe en el plazo de diez días a partir de la recepción de la documentación.

Si surgieran discrepancias respecto al contenido del plan de formación se abrirá un plazo de quince días a efectos de dilucidar las mismas entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores.

De mantenerse las discrepancias transcurrido dicho plazo, cualquiera de las partes podrá requerir la intervención de la Comisión Paritaria sectorial, que se pronunciará exclusivamente sobre tales discrepancias.

- c) Presentar el plan de formación a la Comisión Paritaria Sectorial para que ésta lo tramite y eleve a la Comisión Paritaria estatal quien debe aprobar su financiación.
- d) Antes del comienzo de las acciones formativas deberá remitirse a la representación legal de los trabajadores en la empresa la lista de los participantes en dichas acciones formativas.

Con carácter trimestral las empresas informarán a la representación legal de los trabajadores de la ejecución del plan de formación.

Igualmente las empresas, con carácter anual, informarán a la Comisión Paritaria Sectorial en los términos en que reglamentariamente se disponga. De dicho informe se dará traslado a la Comisión Paritaria estatal.

2.- Planes de formación agrupados:

- a) Los planes agrupados habrán de presentarse, a través de cualquiera de las organizaciones firmantes del presente Convenio en el modelo que se acuerde, para su aprobación, a la Comisión Paritaria sectorial.
- b) La Comisión Paritaria sectorial, en su caso, dará traslado de la aprobación del plan agrupado a la Comisión Paritaria estatal de la formación continua, para su financiación.
- c) Asimismo, antes de iniciarse las acciones formativas, la empresa informará a la representación legal de los trabajadores de la resolución recaída.

3.- Planes de formación sectoriales.- A los efectos de su tramitación los planes sectoriales seguirán el mismo procedimiento contemplado en el apartado anterior, referido a los planes de formación agrupados.

82º.- De los tiempos empleados en formación continua.- Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, el 50 por 100 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:

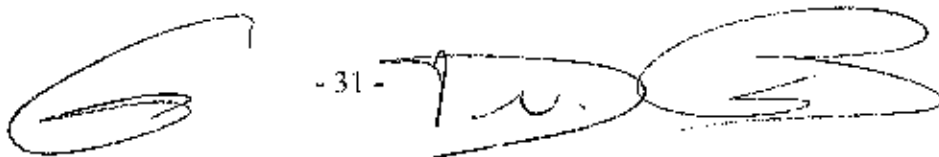
- a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Paritaria sectorial para que ésta medie en la resolución del conflicto.
- b) El 50 por 100 de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de veinte horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.
- c) El trabajador solicitante deberá haber superado el período de pruebas 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.

83º.- De los recursos para la formación.- 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.

PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS

84º.- Mesa de Mediación.- Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo.

- 31 -

The image shows two handwritten signatures in black ink. The signature on the left is a large, stylized 'S'. The signature on the right is more complex, with several loops and a horizontal line. Below the signatures, there is a faint, circular stamp or seal, partially obscured by the ink.

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 y comprenderán las siguientes alternativas de procedimiento:

1ª.- Interpretación aportada en el seno de la Comisión Mixta Paritaria.

2ª.- Mediación.

3ª.- Arbitraje.

85º.- 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 designación del mediador la harán de mutuo acuerdo las partes, preferentemente de entre los expertos que figuren incluidos en las listas que apruebe 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 dirigir 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.

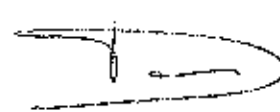

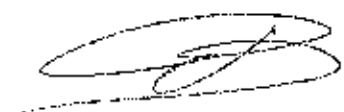
Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo.

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

86º.- Arbitraje.- Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto acuerdan, 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 hará 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 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.

87º.- Disposiciones comunes de la 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.

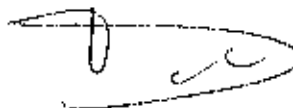

Los procedimientos de mediación y arbitraje se caracterizarán por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El mediador o árbitro podrá pedir el auxilio de expertos, si fuera preciso.

Los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el presente artículo 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.

88º.- Adhesión al Tribunal Laboral de Catalunya. - En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales 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. El mediador de la parte empresarial deberá ser nombrado por la Federación Provincial de la Industria de la Madera.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

89º.- 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. En tal sentido los trabajos de adaptación deberán estar concluidos antes de la finalización del 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.

INAPLICACIÓN O DESCUELQUE

90º.- Cláusula de inaplicación o descuelgue.- La inaplicación del Convenio podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores y deberá ser comunicada por escrito a la Comisión Paritaria. En caso de desacuerdo, las discrepancias se someterán obligatoriamente a la Comisión Paritaria del Convenio.

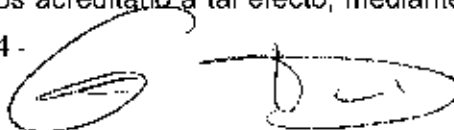
Según lo fijado en el art. 8 del presente Convenio, la cantidad de adecuación del salario de Grupo se excluye de la aplicación del presente artículo.

COMISIÓN PARITARIA

91º.- Comisión Paritaria.- A los efectos del presente Convenio y para dirimir las diferencias de interpretación y aplicación que puedan surgir en materias relacionadas con el mismo, se nombra una Comisión Paritaria de interpretación y estudio, Dicha Comisión estará compuesta por 6 representantes de los trabajadores, de los cuales 3 pertenecerán a la Federación de la Construcción y de la Madera UGT y los 3 restantes a la Federación de la Construcción y de la Madera de CCOO, y 6 representantes de los empresarios, que pertenecerán, 4 al sector de Carpintería y Ebanistería, 1 al de Marcos y Molduras y 1 al de Serradores y Rematantes. En el supuesto de falta de acuerdo o empate en la representación empresarial, tendrá voto decisorio de calidad el de la representación del sector de Carpintería y Ebanistería.

Las funciones de la Comisión Paritaria que se crea, serán fundamentalmente, las de interpretación de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación de este convenio colectivo.

La Comisión Paritaria deberá resolver la consulta realizada por las partes sobre la interpretación del Convenio, en un plazo no superior a 30 días desde la fecha en que este Comisión tenga conocimiento de la misma, en caso de no recibir respuesta en el plazo previsto, se dará por cumplido el trámite, debiendo los interesados acreditarlo a tal efecto, mediante certificación emitida



por el secretario conforme no se ha producido resolución, pudiendo las partes desde ese momento, recurrir a las instancias que consideren oportunas.

Domicilio social.- La Comisión Paritaria sectorial tendrá su domicilio social en el Gremi de Fusters, Ebenistes i Similars de Barcelona, Travessera de les Corts, 361-etlo.1ª, 08029 Barcelona, Telf. 93.323.32.00, pudiendo libremente trasladar su domicilio a cualquier otro, bastando para ello el acuerdo de las partes.

DERECHO SUPLETORIO

92º.- Derecho supletorio.- En todo lo no previsto en el presente convenio regirán las normas establecidas en el Convenio General de la Madera, de la Ley 1/95 y demás disposiciones y legislación de carácter general, así como lo referente a categorías y clasificación profesional de la antigua Ordenanza Laboral para las Industrias de la Madera, mientras no se confeccionen por las partes otras clasificaciones profesional.

CLAUSULA TRANSITORIA PRIMERA.- Al unificarse en este convenio los cuatro grupos existentes hasta ahora, se acuerda expresamente que los trabajadores/trabajadoras que a la fecha de 1 de enero de 2004, tengan relación laboral con empresas a las que sea de aplicación este convenio, mantendrán a título de mejora "ad personam", y mientras mantengan dicha relación laboral, todos aquellos derechos contemplados en el convenio de la Industria de la Madera de la provincia de Barcelona 2001-2003, que mejoren a los que se apliquen lo pactado en el presente convenio. También les será de aplicación como mejora "ad personam", todos aquellos derechos contemplados en el convenio de Industria de la Madera de la provincia de Barcelona 2001-2003, que desaparezcan en el presente convenio, estos derechos o mejoras no serán contemplados de forma global o conjunta, sino derecho a derecho, artículo por artículo, tanto existente como no existente. Respecto a estos derechos no se aplicaran ningún tipo de absorción ni compensación. Estos derechos se mantendrán mientras que los contemplados en el convenio 2001-2003 sean mejores o superiores a los convenios posteriores..

CLAUSULA TRANSITORIA SEGUNDA.- Al unificarse en este convenio los cuatro grupos existentes hasta ahora, se acuerda expresamente que los trabajadores/trabajadoras, que a la fecha de entrada en vigor de este convenio tengan relación laboral con empresas a las que les sea de aplicación este convenio, mantendrán a título de mejora salarial o extrasalarial "ad personam" según sea el caso (diferenciada de otras mejoras salariales o extrasalariales que tengan los trabajadores por otros motivos y a las que será de aplicación el Art. Nº 6 del presente convenio) la diferencia de salario o concepto no salariales según sea el caso, que resulte a favor de los trabajadores/trabajadoras al convenio colectivo de la industria de la Madera de la Provincia de Barcelona 2001-2003, en comparación con el presente convenio, con respecto a la categoría homologa del grupo I, Estos conceptos se expresaran como "plus transitorio", y no se podrá compensar ni absorber y le serán de aplicación los aumentos que contemplen los próximos convenios.

3 de octubre de 2014