



RESOLUCIÓ de 16 de novembre de 2021, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries de la fusta de la província de Barcelona per als anys 2021 i 2022 (codi de conveni núm. 08005785011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de sector de les indústries de la fusta de la província de Barcelona, subscrit, d'una banda, per la part empresarial formada per la Federació Provincial de la Indústria de la Fusta de Barcelona i la Federació de la Fusta i el Moble de la Província de Barcelona, d'altra banda, per la part social formada pels sindicats CCOO i UGT FICA CATALUNYA el dia 12 de juliol de 2021, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 247/2021, de 22 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció de Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries de la fusta de la província de Barcelona per als anys 2021-2022 (codi de conveni núm. 08005785011994) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

CATALA

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE LES INDÚSTRIES DE LA FUSTA DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA 2021-2022

Títol preliminar

Son parts signants del present conveni, d'una Part la Federació de Construcció i Serveis de CCOO de Catalunya, i la Federació d'Indústria, Construcció i Agro de la UGT de Catalunya, com a representació sindical i, per l'altre part La Federació Provincial de la Indústria de la Fusta de Barcelona (la qual representa el 90 % del Sector a la bancada empresarial) i la Federació de la Fusta i el Moble de la província de Barcelona (la qual representa el 10% del Sector a la bancada empresarial), com a representació empresarial.

Les parts signants es reconeixen mútuament legitimació per a negociar el present Conveni.

Àmbit d'aplicació

Article. 1. *Àmbit Territorial.*

Aquest Conveni afecta totes les empreses i centres de treball i els treballadors i treballadores que, compresos en el seu àmbit funcional, es trobin situats a la província de Barcelona, encara que el domicili social de l'empresa a què pertanyin radiqui fora d'aquest terme provincial.

Article 2. *Àmbit funcional.*

Afecta totes les empreses compreses als grups I, II, III i IV, que es detallen tot seguit:

Grup I:

Polidors i enceradors, taüts ordinaris, baguls i maletes, fusteria blanca, fusteria mecànica, fusteria de taller, carros, empostissadors, forques, llapis, metres de fusta, penja-robes i penjadors de fusta, persianes, pinces de fusta, somiers, carrosseria, ebenisteria, envernissat, entapissament, talla i modelatge, billars, pianos, violins, guitarres, bandúrries, estoigs i taüts fins, caixes de rellotges, molins de fusta, decoradors, dauradors i mobles corbats.

Grup II:

Marcos i motlures, torneria tèxtil, brotxes, raspalls i pinzells i torneria general.

Grup III:

Envasos, embalatges i caixes diverses, rematants i serradors i indústries fabricants de fullola i taulers enllistats, portes aglomerades, fusta serrada tropical i indústries afins; concretament, en aquest darrer sector, les activitats següents: fulloles tretes a màquina, taulers contraplacats de tot tipus, incloent-hi fantasia, taulers de fusta aglomerats de tot tipus, taulers llistats, portes enrasades i llistades de qualsevol mena fabricades en sèrie, serradors de fusta tropical, indústries similars o afins que es puguin crear en el futur.

Grup IV:

Fusteria de ribera.

S'exclouen d'aquest Conveni les empreses que, en el moment que entri en vigor, tinguin un conveni col·lectiu sindical d'empresa vigent.

Article 3. Àmbit personal.

S'inclou dins l'àmbit del Conveni tots els treballadors i treballadores, tant fixos com eventuais, que prestin serveis a compte d'alguna de les empreses que comprèn aquest Conveni, sigui quina sigui la categoria professional que tinguin. Així mateix s'hi inclouen els que, sense pertànyer a la plantilla de les empreses en el moment d'aprovar-se el Conveni, iniciïn la prestació del seu treball durant la vigència d'aquest Conveni.

Queden tan mateix exclosos els que desenvolupin les funcions d'alta direcció, alt govern i alt consell, a que es refereix l'article 1.3.c) del Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Vigència

Article 4. Entrada en vigor i durada.

El Conveni tindrà una vigència de 2 anys i començarà a regir el dia de la seva publicació al Butlletí Oficial de la província de Barcelona, retrotraient-se els seus efectes a l'1 de gener de 2.021 i finalitzarà el 31 de desembre de 2.022. A partir d'aquesta data, es prorrogarà d'any en any per reconducció tàcita si no hi hagués denúncia del mateix.

Article 5. Denúncia.

La denúncia que proposi la iniciació, la revisió o la pròrroga s'ha de fer 3 mesos abans de la data de fi del Conveni, o de qualsevol de les seves pròrroques, davant l'autoritat laboral competent. Els seus articles es mantindran en vigor fins a la signatura del nou conveni. La denuncia es comunicarà a totes les parts signants del Conveni.

Article 6. Garantia ad personam.

S'han de respectar les situacions personals que, en conjunt, des del punt de vista de la percepció i de la condició, siguin més beneficioses que les fixades en aquest Conveni i s'han de mantenir estrictament ad personam.

La interpretació del que disposa aquest article correspon a la Comissió Paritària, sens perjudici de la competència dels òrgans administratius o contenciosos en la matèria.

Condicions econòmiques

Article 7. *Retribucions.*

S'estableixen els següents increments salarials:

- Any 2021: Increment salarial per a tots els grups de 150,00 EUR bruts
- Any 2022: Increment salarial del 1,3%

A partir de l'1 de gener del 2020 es van unificar les taules salarials en grups professionals, de manera que s'integren els conceptes de salari base i plus conveni en un únic concepte de Salari Base de Grup.

Article 8. *Absorció i compensació.*

Els treballadors que a la firma del Conveni 2014-2017 tingués un salari base de conveni superior al salari anual de referència del Grup Professional 5 de 21.500 EUR bruts anuals, mantindran aquesta diferència amb la creació d'un complement ad personam. Aquest complement no serà absorbible, ni compensable i serà revaloritzable amb l'increment salarial que correspongui a cada any.

Article 9. *Salari base.*

S'estableix per a cada categoria professional un salari base de conveni, que es troba a la primera columna de les taules salarials annexes. El salari base s'ha de percebre tots els dies de l'any.

A partir del 1 de gener de 2020 s'estableix un únic Salari Base per a cada grup professional. Que s'haurà d'abonar de forma mensual, segons taules salarials annexes.

Article 10. *Plus de conveni.*

S'estableix un plus de conveni com a complement retributiu dels salaris establerts a l'article 9, plus que s'ha de pagar de la manera següent:

S'ha de percebre durant tots els dies de l'any, exceptuant-ne únicament els diumenges, i es merita per jornada completa de treball amb activitat o rendiment normal, tal com queda establert a la columna B de les taules annexes. Aquesta plus també s'ha de percebre durant les vacances.

A partir del 1 de gener de 2020 s'estableix un únic Salari Base per a cada grup professional. Que s'haurà d'abonar de forma mensual, segons taules salarials annexes.

Article 11è. *Plus ad personam.* Aquest plus s'abonarà a tots els treballadors que tinguin relació laboral amb l'empresa amb anterioritat a 1 de gener de 2004, i sempre que li correspongui per la seva categoria laboral.

Article 12. *Salari real.*

Es considera salari real el conjunt de les percepcions econòmiques dels treballadors, en diners o en espècie, per la prestació professional dels serveis laborals a compte d'altri. No té la condició de salari l'excepció de l'apartat 2 de l'article 26 del text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.

Article 13. *Antiguitat.*

A partir de l'1 de maig de 1.998, en cap dels grups anteriors no es meritaren per aquest concepte nous drets, quedant per tant suprimit.

No obstant, els treballadors que fins el dia 30 d'abril de 1.998 haguessin generat drets en concepte d'antiguitat, mantindran la quantitat consolidada que, des de l'1 de maig de 1.998, queda reflectida en la nòmina de cada treballador, com a complement personal, sota el concepte de "antiguitat consolidada", no essent absorbible ni compensable.

Article 14. *Pagues extraordinàries.*

S'estableixen dues pagues extraordinàries anomenades d'estiu i de Nadal. El període de meritació de la paga d'estiu serà de l'1 de gener a 30 de juny i el de la paga de Nadal de l'1 de juliol a 31 de desembre. Les pagues es faran efectives els dies 30 de juny i 21 de desembre, respectivament. La forma de pagament d'aquestes gratificacions és la següent:

Seran satisfetes per l'import de 38 dies cada una, a raó de salari base, plus de conveni i l'antiguitat consolidada, si n'hi hagués.

A partir de l'1 de gener de 2020 s'estableix una quantia única per a cada una de les pagues extraordinàries, segons les taules salarials annexes. En cas que procedís, a aquesta quantia s'haurà d'afegir l'import de 38 dies d'antiguitat consolidada.

Article 15. *Dietes i mitges dietes.*

La dieta és un concepte de meritació extrasalarial, d'una naturalesa indemnitzadora o compensatòria i de caràcter irregular, que té com a finalitat el rescabament o la compensació de les despeses de manutenció i allotjament del treballador ocasionades a conseqüència del desplaçament.

El treballador percep una dieta si, a conseqüència del desplaçament, no pot dormir a la seva residència habitual. Es merita sempre per dia natural.

Es merita mitja dieta si, a conseqüència del desplaçament, el treballador afectat ha de menjar fora de la seva residència habitual i l'empresa no li subministra el menjar, però pot dormir a la seva residència. La mitja dieta es merita per dia efectiu de treball.

Les dietes i les mitges dietes es perceben sempre independentment de la retribució del treballador.

Les dietes i mitges dietes tindran els mateixos increments del conveni. L'import de les dietes i mitges dietes pels anys de vigència del conveni són els següents:

Dieta:

-Any 2021: 57,77 EUR.

-Any 2022: 58,52 EUR.

Mitja dieta:

-Any 2021: 12,35 EUR.

-Any 2022: 12,51 EUR.

L'empresari haurà d'abonar les quantitats superiors, prèvia justificació.

La mitja dieta no es merita en els desplaçaments a municipis limítrofs al centre de treball. Això no obstant, en els desplaçaments a municipis limítrofs, el treballador que mengi habitualment al seu domicili ha de cobrar mitja dieta si acredita que el temps de desplaçament al seu domicili supera de més de 30 minuts el temps invertit del centre de treball al seu domicili.

Al treballador que s'ha de desplaçar del seu centre de treball habitual per necessitat de l'empresa i amb el vehicle propi, se li ha de pagar, en concepte de despeses de locomoció pels anys de vigència del conveni les següents quantitats per quilòmetre:

-Any 2021: 0,33 EUR.

-Any 2022: 0,33 EUR.

Article 16. *Plus de feines penoses i molestes i de toxicitat.*

Les empreses han de pagar als seus treballadors un plus per l'execució de les feines següents, els imports de les quals es recullen a les taules annexes.

Als treballadors que hagin de fer tasques que resultin excepcionalment penoses, tòxiques o perilloses, se'ls ha d'abonar un increment del 20% sobre el seu salari base. Si aquestes funcions es fan durant la meitat de la jornada o menys temps, l'increment serà del 15%, aplicat al temps realment treballat.

A partir de l'any 2020 la quantia establerta per aquest plus serà la quantia diària establerta a les taules salarials annexes per a cada grup professional. Dita quantia es el resultat d'aplicar els percentatges referits al paràgraf anterior sobre la quantia que hagués resultat al salari base sense la integració del plus conveni.

Les quantitats iguals o superiors a l'increment fixat en aquest article que les empreses tinguin o estableixin han de ser respectades sempre que s'hagin concedit pels conceptes de feina penosa, toxicitat o perillositat excepcionals, cas en què no es pot exigir l'abonament dels increments fixats en aquest article. Tampoc no estan obligades a satisfer aquests increments les empreses que els tinguin inclosos amb una quantia superior o igual al salari de qualificació de lloc de treball.

Si desapareixen les condicions penoses, tòxiques o perilloses excepcionals, sigui quina sigui la causa, es deixarà d'abonar els increments esmentats, que, per tant, no tenen caràcter consolidable.

Feina a l'interior o pintat a l'interior de la sentina, sigui quin sigui el material que s'empri en aquesta feina; pintat a l'interior del tanc combustible, d'aigua, sigui quin sigui el material que s'empri en aquesta feina; pintat de neveres amb material bituminós, brea, quitrà o pintura que puguin produir irritacions en alguna part del cos; renovació de les bancades de les calderes i màquines de vapor, sense limitació de tonatge o potència; renovació de les calçades, "polines" o bancades per a motors dièsel, de 100 CV; qualsevol feina que es realitzi a una distància màxima de 3 metres de les calderes enceses; a les platges, a les rampes, als varadors, etc., feina en què el treballador hagi de tenir una part del cos submergit a l'aigua, exceptuant-ne el cas en què l'aigua li arribi al genoll i se li subministrin botes de goma o similars per protegir-se; feines que es realitzin a les neveres o als frigorífics sempre que tinguin temperatures inferiors a 10º o mantinguin gel al seu interior (aquestes feines s'entenen sempre en reparació).

Aquest plus en concepte de toxicitat l'abonaran als seus treballadors les empreses dedicades a la construcció d'embarcacions de plàstic i durant la vigència del conveni serà de les següents quanties setmanals:

- Any 2021: 47,01 EUR Setmanals
- Any 2022: 47,62 EUR Setmanals

Aquest plus ha de ser triplicat si es tracta d'una feina a les arboradures que s'hagi de realitzar a més de 10 metres d'altura respecte a la coberta de la nau.

Explícitament s'estableix per a convenis futurs o possibles pròrrogues d'aquest Conveni que tots els acords que s'adoptin sobre increments de salari base han de repercutir proporcionalment en el plus de què tracta aquest article.

Article 17. *Hores extres.*

Les hores extres que facin els treballadors durant la vigència del conveni es calcularan amb un increment del 50% sobre el salari hora ordinària segons taules salarials del conveni.

Article 18. *Complement de nocturnitat.*

Les hores treballades durant el període comprès entre les 22 hores de la nit i les 6 hores del matí es retribueixen amb el complement anomenat "de nocturnitat", la quantia del qual es determina amb un increment del 25% del salari base que correspongui segons les taules salarials d'aquest Conveni.

A partir de l'any 2020 la quantia establerta per aquest plus serà la quantia diària establerta a les taules salarials annexes per a cada grup professional. Dita quantia es el resultat d'aplicar els percentatges referits al paràgraf anterior sobre la quantia que hagués resultat al salari base sense la integració del plus conveni.

El complement de nocturnitat s'ha d'abonar íntegrament si la jornada de treball i el període nocturn tenen una coincidència superior a 4 hores; si la coincidència és de 4 hores o inferior a aquest temps, la retribució a abonar ha de ser proporcional al nombre d'hores treballades durant el període nocturn.

Cal exceptuar del que estableixen els paràgrafs anteriors i, per tant, no tenen cap compensació econòmica els casos següents:

Les contractacions fetes per a feines que, per la seva naturalesa, es considerin nocturnes, com ara les dels guardes, els porters, els serenos o el personal similar, els quals siguin contractats per fer les seves funcions durant la nit. En les retribucions fixades en la negociació col·lectiva d'àmbit inferior ha de quedar recollida aquesta circumstància.

El personal que treballi en 2 torns, si la coincidència entre la jornada de treball i el període nocturn és igual o inferior a 1 hora.

Article 19. Salari de nou ingrés

Amb l'objectiu de fomentar la contractació indefinida al sector i contemplar la adequació gradual dels coneixements i habilitats dels treballadors als requeriments del lloc de treball a la indústria de la fusta, s'estableix un salari de nou ingrés pels treballadors incardinats als grups professionals 5 i 6 del present conveni, en el següents termes:

- El salari de nou ingrés únicament s'aplicarà en cas de contractació indefinida.
- Es fixa un salari de nou ingrés pels grups professionals 5 i 6 del 91% del salari de grup durant els primers 24 mesos de contractació. A partir d'aquest període es percebrà el 100% del salari.
- Els complements i les hores extres es calcularan sobre aquest salari de nou ingrés.
- No serà d'aplicació el salari de nou ingrés en cas de no mantenir-se el contracte durant un període de 24 mesos, de forma que en el cas d'acomiadament declarat o reconegut com a improcedent, abans de complir-se 24 mesos i sempre que hagin transcorregut més de tres mesos des de la seva contractació, s'haurà d'abonar al treballador, juntament amb la seva liquidació, les diferències que hagi deixat de percebre amb motiu d'aquest tipus de contractació.
- Quan la contractació indefinida hagués estat precedida per qualsevol modalitat de contracte de duració determinada, contracte formatiu o de posada a disposició a través de les empreses de treball temporal, en los 12 mesos immediatament anteriors, aquest període es computarà a efectes d'aplicar el salari de nou ingrés.
- La aplicació d'aquest salari haurà de reflectir-se en el contracte de treball i s'haurà de comunicar a la comissió paritària del conveni.

Igualtat de drets

Article 20. Igualtat de drets.

És prohibida tota discriminació per raó de sexe, edat o condició entre treballadors en matèria salarial si fan la mateixa feina o tenen la mateixa categoria, com també en matèria de promoció, ascensos, etc.

Les empreses adoptaran les mesures dirigides a la evitació de qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que s'hauran de negociar, i en el seu cas acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma en que es determini en la legislació vigent.

A les empreses de més de 50 treballadors, les mesures d'igualtat a que es refereix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a la elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat que serà objecte de negociació en la forma que es determini a la legislació vigent.

Jornada laboral

Article 21. Jornada laboral.

A cada empresa s'haurà de negociar el calendari laboral abans que comenci l'any natural i el nombre d'hores serà de 40 hores efectives de treball, distribuïdes de dilluns a divendres, amb un màxim de 1.752 hores anuals. Durant la vigència del present conveni la jornada màxima anual serà la fixada en el conveni estatal de la Fusta.

La comissió paritària del conveni elaborarà de forma anual, abans de que s'iniciï l'any natural, el calendari laboral del Sector. Aquest calendari serà orientatiu i de recomanada aplicació per les empreses del sector.

Article 22. Distribució de la jornada.

Les empreses poden distribuir la jornada establerta a l'article anterior durant l'any per mitjà de criteris de fixació uniforme o irregular; la uniformitat o la irregularitat pot afectar tota la plantilla o diverses seccions o departaments, durant períodes estacionals de l'any, en funció de les previsions de les diferents càrregues de treball i desplaçaments de la demanda.

La distribució de la jornada, feta segons els termes precedents, s'ha de determinar i publicar abans del 31 de gener de cada exercici. Una vegada establert aquest calendari, qualsevol modificació que s'hi vulgui fer ha de ser efectuada d'acord amb el que estableixen els articles 34 i 41 de l'Estatut dels Treballadors.

Si l'empresa posa en pràctica una distribució irregular de la jornada, aquesta té el límit mínim i el límit màxim de distribució següents: en còmput diari, el límit mínim és de 7 hores i el màxim de 9 hores; en còmput setmanal, aquest límits són de 35 hores i 45 hores.

Els límits mínims i màxims fixats al paràgraf anterior es poden modificar amb caràcter general a l'empresa, previ acord amb els representants legals dels treballadors, fins les referències següents: en còmput diari, entre 6 i 10 hores; en còmput setmanal, entre 30 i 50 hores.

La distribució irregular de la jornada no afecta la retribució ni les cotitzacions del treballador.

Si, a conseqüència de la distribució irregular de la jornada, en vèncer el seu contracte el treballador ha fet un excés d'hores en relació amb les que correspondrien a una distribució regular, l'excés li ha de ser abonat en la liquidació segons el valor de l'hora extra.

Vacances

Article 23. Retribució de les vacances.

La retribució a percebre per vacances comprèn la mitjana de la totalitat de les retribucions salarials que s'ha percebut durant el trimestre natural immediatament anterior a la data de gaudi de les vacances, tret de les hores extres i les pagues extres.

Els treballadors que cessin durant el transcurs de l'any tenen dret que, en la liquidació que se'ls faci en el moment de ser baixa a l'empresa, s'hi integri l'import de la remuneració corresponent a la part de vacances meritades i no fetes. D'altra banda, en els cessaments de caràcter voluntari, si el treballador ha fet les vacances, l'empresa pot deduir de la seva liquidació la part corresponent als dies d'excés fets, en funció del temps de prestació d'activitat laboral efectiva durant l'any.

Realització de les vacances. Es duu a terme de la manera següent:

Les vacances són de 24 dies naturals a l'estiu i de 6 per Setmana Santa, de dilluns a dissabte, inclusivament. També són vacances el dia laborable anterior a Nadal i els 2 dies laborables posteriors a Sant Esteve. En aquest últim cas se'n pot pactar el gaudi qualsevol dia de l'any, amb l'empresa i els treballadors de comú acord.

En tot cas, el gaudi del període de vacances ha de començar en dilluns.

El treballador que estigui hospitalitzat durant el període de vacances té dret, prèvia justificació, al gaudi dels dies d'hospitalització un cop finalitzi aquesta incapacitat, i cal que fixi el gaudi de les vacances en una altra data de comú acord amb l'empresari.

En el cas de malaltia o baixa per accident de treball, o permís maternal-paternal, durant les vacances, el treballador podrà gaudir d'aquest període no gaudit en un altre data, de comú acord amb l'empresari.

En el supòsit de que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències que no siguin embaràs, part, lactància natural o el període de suspensió del contracte previst als articles 48. 4, 5 y 7 del Estatut dels Treballadors, i que impedeixi al treballador gaudir de les mateixes total o parcialment durant l'any natural corresponent, el treballador pot fer-ho un cop finalitzada la seva incapacitat sempre que no hagin transcorregut mes de divuit mesos des del final del any on s'hagin meritat.

Permisos

Article 24. *Festes.*

Les festes no recuperables s'han de pagar a raó del salari real.

Article 25. *Permisos i llicències.*

Previ avís i amb justificació, el treballador es pot absentar del treball pel temps i per algun dels motius especificats en el quadre.

(Continua a la pàgina següent)

Quadre de permisos i llicències

Motiu de llicència	Temps màxim	S.B.	Pague s Extres	Comp. Antig.	Incen. (1)	Comp. Conv.	Comp. P trab.	Comp. No sal.	Justificants
a) Mort de pares,mares Avis/ias, fills/es, Néts/es, cònjuge, germans i germanes i sogres.	3 dies naturals, ampliables fins a 5 naturals en cas de desplaçament superior a 150 kms. (2)	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Document que acrediti el fet.
b)Hospitalització de pares, mares sogres, fills/es, néts/es, cònjuge, germans i germanes i avis/avies	3 dies naturals, ampliables fins a 5 naturals en cas de desplaçament superior a 150 Km. (2) (3)	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificant mèdic que acrediti el fet.
c) Mort de nores, gendres,cunyats/des i avis/avies polítics.	2 dies, ampliables fins a 4 en cas de desplaçament superior a 150 km. (2)	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Document que acrediti el fet.
d)Hospitalització de nores, gendres, cunyats/des i avis/avies polítics.	2 dies, ampliables fins a 4 en cas de desplaçament superior a 150 Km. (2)	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificant mèdic que acrediti el fet.
e)Matrimoni del treballador.	15 dies naturals, el primer Serà dia laborable	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Llibre de família o Certificat oficial.
f)Canvi de domicili habitual.	1 dia feiner.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Document que acrediti el fet.
g)DEURE inexcusable de caràcter públic o personal.	L' indispensable o el que marqui la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificant de l'assistència.

h) Lactància fins a 9 mesos.	Absències d'1 hora o dues fraccions de mitja hora; reducció de jornada en mitja hora segons legislació vigent	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Llibre de família o certificat d'adopció.
i) Trasllat (Art. 40 E.T.)	3 dies feiners.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	-----
j) Matrimoni de fills/es, pare o mare.	El dia natural.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Document en que s'acrediti el fet.
k) Funcions sindicals o de representació de treballadors.	L'establert a la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que escaigui.
l) Renovació D.N.I.	El temps indispensable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Document acreditatiu
m) Recuperació Carnet Conduir, amb assistència als cursos necessaris, sempre que la pèrdua del mateix hagi estat motivada per causes estrictament imputables a l'empresa.	El temps indispensable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	-----

(1) Mitjana percebuda en el mes anterior

(2) Als permisos establerts als apartats a), b), c) i d), en el cas que algun dels dies des del fet causant coincideixi amb un o més dies no feiners es garantirà que com a mínim dos dies seran feiners.

(3) El permís establert a l'apartat b) les persones treballadores podran distribuir els dies de permís de forma continuada o alterna, mentre duri el supòsit al que dona dret, sense que en cap cas doni lloc a més dies feiners de permís del que hagués tingut dret en cas de ser consecutius.

El preavís és sempre obligatori, tret de les situacions excepcionals i imprevisibles que no permetin fer un preavís de l'absència, cas en què cal acreditar-les suficientment al seu moment.

Els permisos referits s'estendran a les parelles de fet, sempre que la seva situació estigui regulada en la forma que dicti la Llei.

En els supòsits de naixement d'un fill, adopció o acolliment amb finalitat d'adopció o acolliment, les persones treballadores tindran dret al permís de lactància, en els termes establerts a l'article 37.4 de l'Estatut dels Treballadors. En cas d'acumulació de la lactància en jornades complertes. S'entendrà que s'acumulen a raó d'1 hora diària per cada dia laborable.

Article 26. *Permisos no retribuïts.*

Les empreses han de concedir permís no retribuït als treballadors que, sense ser delegats de personal o membres del comitè d'empresa, hagin estat elegits per assistir a congressos de la seva central sindical.

Aquest permís té les condicions següents:

- a) Que el nombre de treballadors designats a l'empresa no excedeixi d'1 persona, inclosos els delegats de personal i els membres del comitè de l'empresa.
- b) Que aquest permís no excedeixi 2 dies feiners l'any.
- c) Que aquest permís se sol·liciti per escrit amb almenys 15 dies d'anticipació.

Malaltia i accidents

Article 27. Malaltia i accidents.

En els casos de baixa per incapacitat temporal amb hospitalització, els treballadors han de percebre amb càrrec a l'empresa i mentre dura aquesta situació un complement fins al 100% del seu salari. Si hi ha convallescència per aquesta hospitalització, aquest dret es pot ampliar a 7 dies, com a màxim.

La indemnització per incapacitat temporal derivada d'accident de treball ha de ser igual a la totalitat del salari, és a dir, al 100% del salari real percebut, i es consideren tots els conceptes cotitzables a l'assegurança obligatòria d'accidents.

Les empreses pagaran el 100% del salari en les visites al metge especialista de la Seguretat Social, quan es prescriu aquesta visita pel facultatiu de medicina general de la Seguretat Social. Sempre pel temps imprescindible.

Article 28. Revisió mèdica.

Les empreses han de facilitar anualment una revisió mèdica a tots els treballadors. Aquesta revisió haurà de ser d'acord amb el lloc de treball que s'acompleixi.

Les empreses que tenen secció de vernís, o que en els seus processos intervinguin formaldehids, estan obligades a proporcionar una revisió mèdica semestral específica als treballadors afectats.

Article 29è. Prestació per invalidesa o mort.

Si com a conseqüència d'accident laboral se'n deriva una situació d'invalidesa en el grau d'incapacitat permanent i absoluta per a tota mena de feina, l'empresa ha de pagar al treballador les quantitats que s'estableixen a continuació, a preu fet i d'un sol cop. Si sobrevingués la mort tindran dret a percebre aquesta quantitat els seus beneficiaris o el vidu o la vídua o els drethavents.

- Any 2021: 30.263,65 EUR.
- Any 2022: 30.657,08 EUR.

Per atendre aquestes prestacions la Federació Provincial de la Indústria de la Fusta de Barcelona pot facilitar la cobertura corresponent, a la qual es poden adherir les empreses regides per aquest Conveni que ho vulguin i que hagin subscrit amb la Federació el compromís corresponent. L'obligació establerta al paràgraf precedent per mitjà de la Federació Provincial de la Indústria de la Fusta no afecta les empreses que cobreixin aquests riscos amb els seus propis mitjans i a càrrec seu, o amb pòlisses similars contractades per altres entitats asseguradores.

Ajuts per a fills discapacitats

Article 30. Ajuts per a fills discapacitats.

Durant la vigència del present conveni les empreses hauran d'abonar als treballadors/es que tinguin fills amb discapacitat psíquica o física les següents quantitats mensuals.

- Any 2021: 38,02 EUR. mensuals
- Any 2022: 38,51 EUR. mensuals

Els ajuts anteriors s'han de pagar sempre que la discapacitat hagi estat reconeguda pels organismes competents de la Seguretat Social.

Roba de feina

Article 31. *Roba de feina.*

Anualment les empreses han de lliurar als treballadors 2 granotes o peces de roba de feina. Tenen l'obligació de posar-se-les. Pel personal que desenvolupi el seu treball en el exterior es facilitarà una peça d'abric per al període hivernal.

A les empreses en que es treballa amb equips de soldadura elèctrica o autògena s'ha de posar a disposició dels treballadors que fan aquesta feina unes ulleres, uns guants i un davantal, i si és preceptiu, segons el que disposi la legislació vigent en matèria de seguretat i Salut en el treball, l'empresa ha de posar a disposició del treballador 1 parell de botes l'any.

El personal que presta serveis a la secció de laminats plàstics de fibres de vidre ha de rebre 2 parells de botes l'any.

Preavis

Article 32. *Preavis de cessament voluntari.*

Els treballadors que vulguin cessar de prestar servei a les empreses estan obligats a respectar els terminis de preavis següents:

- a) Encarregats, tècnics i administratius: 30 dies
- b) Auxiliars administratius: 15 dies
- c) Personal obrer i subaltern: 15 dies

L'incompliment d'aquests terminis comporta descomptar en la liquidació de les parts proporcionals el salari dels dies en què no s'ha fet el preavis.

Contractació laboral

Article 33. *Forma de contracte.*

L'admissió de treballadors a l'empresa, a partir de l'entrada en vigor del present Conveni, es farà per mitjà de contracte escrit si ho exigeix la norma legal.

També s'ha de formalitzar per escrit les prolongacions o les ampliacions de contractes temporals i el seu preavis de fi, si la norma legal o convencional d'aplicació ho estableix.

El contracte de treball s'ha de formalitzar abans de començar la prestació de serveis. Cal fer constar al contracte de treball que s'hagi de formalitzar per escrit les condicions que es pacten, el grup professional o la categoria en què queda enquadrat el treballador i el contingut mínim del contracte, com també la resta de requisits formals exigits legalment.

Article 34. *Condicions generals d'ingrés.*

L'ingrés al treball es pot fer de conformitat amb qualsevol de les modalitats regulades a l'Estatut dels treballadors, a les disposicions de desenvolupament i al present Conveni col·lectiu.

Les empreses estan obligades a sol·licitar als organismes públics d'ocupació els treballadors que necessitin, si ho exigeix la legislació vigent, per mitjà d'una oferta d'ocupació.

Article 35. *Proves d'aptitud.*

Prèviament a l'ingrés, les empreses poden fer als interessats les proves de selecció, pràctiques i psicotècniques, que considerin necessàries per comprovar que el seu grau d'aptitud i de preparació sigui adequat a la categoria professional i al lloc de treball que tindran.

Article 36è. Contracte fix de plantilla. S'entén com a contracte fix de plantilla el que es formalitza entre l'empresa i el treballador per una prestació laboral que ha de durar un temps indefinit.

Article 37. *Període de prova.*

Es pot concertar, per escrit, un període de prova que en cap cas no pot excedir:

- a) Per als tècnics titulats superiors, els 6 mesos.
- b) Per als tècnics de grau mitjà o sense titulació i per al personal administratiu qualificat, 2 mesos.
- c) Per al personal d'ofici i l'auxiliar administratiu, 1 mes.
- d) Per a la resta de personal, 20 dies.

Article 38. *Contracte de formació.*

El contracte per a la formació i l'aprenentatge que formalitzin les empreses compreses dins l'àmbit funcional del present Conveni ha de tenir com a objectiu la formació pràctica i teòrica del treballador contractat. Aquest treballador no ha de tenir cap mena de titulació (superior, mitjana, acadèmica o professional) relacionada amb el lloc de treball a ocupar.

El contingut del contracte, igual que les possibles pròrrogues, ha de formalitzar-se per escrit i hi ha de figurar clarament l'activitat o la professió que és objecte d'aprenentatge.

En cap cas no es pot formalitzar aquesta mena de contracte en aquelles activitats amb circumstàncies de tipus tòxic, penós, perillós o nocturn. També està prohibit fer hores extres.

L'edat del treballador amb un contracte d'aquestes característiques no pot ser inferior a 16 anys ni superior a 25 anys. El límit màxim d'edat no serà d'aplicació quan el contracte es faci amb aturats que es trobin en situació d'exclusió social conforme estableix la Llei 44/2007 de 13 de desembre, o aquells inclosos en algun dels següents col·lectius :

- Minusvàlids
- Treballadors estrangers, durant els dos primers anys de vigència del seu permís de treball, excepte que acreditin la formació i experiència necessària pel desenvolupament del lloc de treball.
- Aquells que portin més de tres anys sense activitat laboral.
- Els que es trobin en situació d'exclusió social.
- Els que s'incorporen com a alumnes-treballadors als programes d'escoles tallers, cases d'oficis i tallers de feina.

Amb caràcter general la durada màxima és de 3 anys, siguin alterns o continuats, en 1 o en diverses empreses, dins l'àmbit funcional del sector d'aquest Conveni. Per als col·lectius abans mencionats la duració màxima serà de 2 anys,

No es poden formalitzar contractes d'una durada inferior a 6 mesos, i es poden prorrogar fins a 3 vegades per períodes de 6 mesos com a mínim.

Aquesta mena de contracte s'ha de fer amb jornada completa. Durant el primer any d'aquest contracte el 25% del total de la jornada s'ha de dedicar a la formació teòrica, durant el segon any serà del 15%. Cal concretar al contracte les hores i els dies dedicats a la formació. També s'hi d'especificar el centre formatiu que s'encarrega, si escau, de l'ensenyament teòric.

Si és possible, l'ensenyament teòric ha de ser anterior a la formació pràctica o s'han d'alternar d'una manera racional.

Al contracte han de figurar el nom i la categoria professional del tutor o monitor encarregat de la formació pràctica. El tutor ha de vetllar perquè l'aprenent es formi adequadament i també per tots els riscos professionals.

El treball efectiu que presti el treballador a l'empresa ha d'estar relacionat amb l'especialitat o l'objecte del contracte.

Aquest tipus de contracte serà de caràcter comú o ordinari quan l'empresari incompleixi les seves obligacions en matèria de formació teòrica, en la seva totalitat.

En cas de cessament a l'empresa, cal lliurar al treballador un certificat referent a la formació teòrica i pràctica adquirida, en què ha de constar la durada.

Mentre subsisteixin els plusos extrasalarials, aquests s'han de percebre íntegrament durant tots els dies que duri el contracte de treball.

Article 39. Contractes eventuais per circumstàncies de la producció.

La duració màxima d'aquest contracte serà de 12 mesos, dins d'un període de 18 mesos.

En el cas de que el contracte eventual es concerta per un termini inferior a la durada màxima legal podrà ser prorrogat mitjançant acord de les parts, per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir de la duració màxima establerta.

El sector de la fusta, objecte de regulació, resulta fluctuant pel que fa a la seva intensitat productiva segons les circumstàncies conjunturals i cícliques de l'economia. D'aquí que, inevitablement, les possibilitats del sector estiguin incloses en el concepte ampli d'exigències circumstancials del mercat, que comporten acumulacions transitòries de tasques o excés de comandes. Aquestes circumstàncies són cíclicament constants en el temps, i d'una permanència temporal relativa dins els cicles canviants de l'economia.

A la fi d'aquesta modalitat de contracte, l'empresa està obligada a satisfer al treballador una indemnització de 15 dies de salari per any de servei, si la duració ha sigut igual o inferior a 4 mesos i de 20 dies de salari per any de servei si la duració es superior a 4 mesos. Ambdues indemnitzacions tindran efectes des del primer dia.

Per tot això les parts signants del present Conveni acorden procedir a una adequada regulació del contracte de treball previst en l'article 15.1.b) del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors adaptant-lo a les condicions singulars del sector de la fusta mentre persisteixen les circumstàncies d'ocupació i productivitat.

Els contractes d'aquesta modalitat que es formalitzin han de contenir una referència expressa a aquest article.

Article 40. Contractes per obra o servei determinats.

D'acord amb les competències atribuïdes pel Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors aprovat pel Reial Decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, a l'article 15.1.a), les parts signants d'aquest Conveni acorden identificar determinades feines o tasques amb entitat pròpia dins les activitats de les empreses del sector, definides com a tals a l'article 2 d'aquest text normatiu.

En conseqüència, només es poden fer contractes a l'empara de l'article 15.1.a) de l'Estatut dels treballadors, és a dir, per a obra o servei determinats, en les activitats següents:

- a) Treballs de reparació de les instal·lacions.
- b) Realització d'una obra o servei determinats, amb substantivitat pròpia fora de les instal·lacions de l'empresa, fins i tot si es tracta de l'activitat normal de l'empresa, amb la inclusió de les tasques fetes a la mateixa empresa que corresponguin a preparació.

c) Tasques de rematants, serradors i indústries de la fusta auxiliars d'activitats agràries, com ara envasos i paletes per a horticultura.

Quant al preavís i el cessament, cal atènyer-se al que disposa a l'article 31 d'aquest Conveni.

A la fi d'aquesta modalitat de contracte, l'empresa està obligada a satisfer al treballador una indemnització de 15 dies de salari per any de servei, si la duració ha sigut igual o inferior a 4 mesos i de 20 dies de salari per any de servei si la duració es superior a 4 mesos. Ambdues indemnitzacions tindran efectes des del primer dia.

Jubilació

Article 41. Jubilació parcial.

En matèria de jubilació parcial s'estarà al que s'estableixi en el Conveni Estatal de la fusta.

Article 42è. Jubilació forçosa.

Les parts signants del Conveni col·lectiu per les indústries de la Fusta de la Província de Barcelona, al objecte d'afavorir el relleu generacional o qualsevol altra mesura dirigida a afavorir la qualitat en el treball, acorden incloure una clàusula de jubilació forçosa, mitjançant la qual es possibilita l'extinció del contracte de treball pel compliment per part del treballador de l'edat legal de jubilació fixada a la normativa de Seguretat Social sempre que s'acompleixin els següents requisits:

a) El treballador afectat per l'extinció del contracte haurà d'acomplir els requisits exigits per la normativa de Seguretat Social per tenir dret al 100% de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat de contributiva.

b) Tot això, de conformitat amb la Disposició final primera del Reial Decret Llei 28/2018 de 28 de desembre (BOE de 29 de desembre), per la que es modifica la disposició addicional dècima del Text Refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial Decret legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre.

Pluriocupació i treballadors autònoms

Article 43. Pluriocupació.

Les empreses afectades per aquest Conveni es comprometen a no contractar personal amb una altra ocupació, excepte que aquest estigui contractat a temps parcial en una altra empresa, aquest compromís no afecta als treballadors contractats en les feines d'administració i neteja.

Article 44. Treballadors autònoms.

Les empreses accepten per mitjà d'aquest Conveni no tenir treballadors autònoms al centre de treball, excepte els que s'inclouen a l'article 3 del Decret 2530/1970 i a la resta de legislació que el desenvolupa.

Drets sindicals

Article 45. Tauler d'anuncis.

L'empresa ha de posar a disposició dels representants sindicals dels treballadors, escollits pels treballadors de la plantilla, o del personal, si no hi ha representant, un tauler d'anuncis per a assumptes relacionats amb els seus treballadors.

Article 46. Dret de reunió.

Els treballadors d'una empresa o d'un centre de treball tenen dret a reunir-se en assemblea, que pot ser convocada pels delegats de personal, pel comitè d'empresa o centre de treball, o per un

nombre de treballadors no inferior al 33% de la plantilla. L'assemblea ha de ser presidida, en tot cas, pel comitè d'empresa o pels delegats de personal, mancomunadament, que son responsables de la normalitat del desenvolupament i de la presència a l'assemblea de persones que no pertanyin a l'empresa. Només s'hi pot tractar els assumptes que prèviament s'hagin inclòs a l'ordre del dia.

La presidència de l'assemblea ha de comunicar a la direcció de l'empresa la convocatòria i els noms de les persones que no pertanyin a l'empresa i que assisteixin a l'assemblea, i han d'acordar conjuntament les mesures necessàries per evitar perturbacions en l'activitat laboral normal. Si, per qualsevol circumstància, no es pot reunir simultàniament tota la plantilla sense perjudicar o alterar el desenvolupament normal de la producció, les diverses reunions parcials que es facin es consideraran una única reunió i es dataran amb el dia de la primera.

Les assemblees s'han de fer fora de les hores de treball. L'assemblea s'ha de fer saber a la direcció de l'empresa amb una antelació mínima de 48 hores, i cal concretar l'ordre del dia, les persones que ocuparan la presidència i la durada prevista.

Article 47. Acumulació d'hores sindicals:

Els delegats de personal o els membres del comitè d'empresa disposen de les hores sindicals que estableix la legislació vigent. D'aquestes hores, 48, com a màxim, són acumulables amb caràcter personal i intransferible dins del trimestre natural.

Quan venci el trimestre natural, les hores que no s'hagin utilitzat no es poden acumular al nou període, i es disposa una altra vegada de 48 hores com a màxim.

El representant dels treballadors ha de fer un preavis a l'empresari amb 48 hores d'antelació, excepte en casos justificats.

Les convocatòries i la justificació posterior han de ser signades per la secretaria responsable corresponent.

Article 48è Eleccions sindicals de candidats.

Els treballadors que tinguin 18 anys fets i una antiguitat mínima de 4 mesos a l'empresa, sempre que hagin superat el període de prova, són elegibles en les eleccions per a representants dels treballadors, tal com es preveu a la secció 2, a l'article 69 i els següents, de l'Estatut dels treballadors.

Article 49. Delegat sindical.

La representació del sindicat a l'empresa l'exerceix un delegat en els termes previstos a la Llei orgànica 11/1985, de llibertat sindical.

En les empreses que la plantilla superi els 100 treballadors, i en concepte de millora del disposat en l'article 10 de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical, els Sindicats amb presència en els òrgans de representació unitària, podran nomenar un Delegat Sindical, amb els drets i obligacions que es derivin de l'esmentat article.

El sindicat que al·legui tenir dret a trobar-se representat per mitjà de titularitat personal en qualsevol empresa li ho ha d'acreditar fefaentment, i tot seguit aquesta ha de reconèixer al delegat en qüestió la condició de representant del sindicat per a tots els efectes.

Els delegats sindicals tenen les competències, les garanties i les funcions que reconeixen les lleis o les normes que les desenvolupen.

El delegat sindical ha de ser el treballador que es designi d'acord amb els estatuts del sindicat o de la central que representa i té reconegudes les funcions següents:

- Recapta quotes i distribueix informació sindical, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.
- Representa i defensa els interessos del sindicat que representa i dels seus afiliats al centre de treball, i serveix d'intermediari entre el sindicat o la central sindical i la direcció de l'empresa.
- Assisteix a les reunions del comitè d'empresa del centre de treball i del comitè de seguretat i higiene en el treball amb veu i sense vot.
- Té accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa posi a disposició del comitè d'empresa, tenint les mateixes garanties reconegudes per la llei i aquest Conveni als membres del comitè d'empresa, i estant obligat a guardar secret professional en totes les matèries en què legalment escaigui.
- La direcció de l'empresa l'ha d'informar i l'ha d'escoltar en tractar els problemes de caràcter col·lectiu que afectin, en general, els treballadors del seu centre de treball i, particularment, els afiliats al seu sindicat que treballin al centre.
- El delegat sindical ha de restringir les seves tasques a fer les funcions sindicals que li corresponguin, i en tot cas ha d'ajustar la seva conducta a la normativa legal vigent.

Les seccions sindicals dels sindicats més representatius tenen dret a la utilització d'un local adequat, en què puguin desenvolupar les activitats.

Pel que fa a la participació en les negociacions dels convenis col·lectius, als delegats sindicals que participin en les comissions negociadores de convenis col·lectius i que mantinguin la seva vinculació amb alguna empresa com a treballadors en actiu, les empreses els han de concedir permisos retribuïts, a fi de facilitar-los la tasca com a negociadors, durant el transcurs de la negociació, sempre que l'empresa estigui afectada directament pel conveni col·lectiu en qüestió.

Es poden reunir fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa amb els treballadors de l'empresa afiliats al seu sindicat.

Poden penjar informació als taulers d'anuncis previstos per a això que pugui interessar els afiliats al sindicat i els treballadors del centre.

Els delegats sindicals, sempre que no formin part del comitè d'empresa, disposen d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes segons els termes i el contingut d'aquest Conveni.

Seccions sindicals

Article 50. Quota sindical.

Als centres de treball, si ho sol·licita per escrit a les empreses cada un dels treballadors afiliats als sindicats legalment constituïts, les empreses han de descomptar de la nòmina mensual d'aquests treballadors l'import de la quota sindical corresponent.

L'abonament de la quantitat recaptada per l'empresa s'ha de fer efectiu, per mesos vençuts, al sindicat corresponent, per mitjà de transferència al seu compte bancari.

Les empreses han de fer aquestes detraccions per períodes d'1 any, tret que s'indiqui altrament.

El treballador pot anul·lar per escrit l'autorització concedida en qualsevol moment.

Article 51. Hores de negociació del conveni.

Les hores emprades en les sessions de negociació del conveni i que coincideixin amb la jornada laboral dels components titulars o dels suplents que actuïn de titulars de la comissió negociadora no computen com a hores sindicals i han de ser abonades segons el salari real en jornada normal de treball.

Article 52. *Documents de cotització a la Seguretat Social.*

Les empreses han de mostrar als treballadors que ho sol·licitin els butlletins de cotització a la Seguretat Social acreditatius del pagament de les quotes.

També han de posar a disposició del comitè d'empresa o dels delegats de personal, trimestralment, els butlletins de cotització corresponents al centre de treball de l'empresa.

Regim disciplinari

Article 53. *Faltes i sancions.*

Es considera falta laboral tota acció o omissió de la qual sigui responsable el treballador, que es produeixi en ocasió de la relació laboral o a conseqüència d'aquesta, i que constitueixi un incompliment greu i culpable de les seves obligacions.

Atenent la importància, la transcendència, la voluntarietat i la malícia de la seva comissió, les faltes es graduen en lleus, greus i molt greus.

Article 54. *Faltes lleus:*

1er. D'1 a 4 faltes de puntualitat en l'assistència al treball, sense causa justificada, en el període d'1 mes o de 30 dies naturals.

2on. No cursar, al moment oportú, el justificant corresponent, si es falta al treball per un motiu justificat, tret que es demostrï la impossibilitat de fer-ho.

3er. Abandonar el lloc de treball o absentar-se'n, sense previ avís o autorització, encara que sigui per poc temps. Si a conseqüència d'això s'esdevé un perjudici per a l'empresa o accidents per als companys de treball, es considera greu o molt greu.

4art. Petits descuits en la conservació del material, la maquinària, les eines i les instal·lacions, tret que això repercuteixi en la bona marxa del servei, cas en què la falta es pot considerar greu o molt greu.

5è. No atendre el públic amb la correcció i la diligència degudes.

6è. No informar l'empresa dels canvis de domicili.

7è. Les discussions sobre assumptes estranys al treball dins les dependències de l'empresa o durant qualsevol acte de servei. Si es produeix amb un escàndol notori es poden considerar greus o molt greus.

8è. La inobservança de les normes en matèria de seguretat i higiene en el treball o salut laboral que no comporti un risc greu per al treballador ni per als seus companys de treball o terceres persones, ja que si es donen aquestes circumstàncies es considera greu o molt greu, segons els casos.

9è. Emprar el telèfon de l'empresa per assumptes particulars sense autorització.

10è. L'embriaguesa ocasional.

11è. Canviar, mirar o remenar els armaris, les taquilles o els béns personals dels companys de treball, sense l'autorització deguda dels interessats.

Article 55. *Faltes greus:*

1er. Al·legar motius falsos per obtenir llicències o permisos.

2on. Romandre en zones o llocs diferents d'aquells en què cal fer la feina habitual sense cap causa que ho justifiqui o sense estar autoritzat.

3er. Trobar-se al local de treball fora de les hores de treball.

4art. Més de 4 faltes injustificades de puntualitat en l'assistència al treball durant 1 mes o 30 dies naturals; n'hi ha prou amb 2 faltes si això perjudica un altre treballador.

5è. Faltar al treball d'1 a 3 dies durant el mes sense causa justificada.

6è. No comunicar amb la diligència deguda les alteracions familiars que puguin afectar els processos administratius o les prestacions socials. Si hi ha malícia es considera molt greu.

7è. Simular la presència d'un altre treballador a l'empresa sigui quina sigui la manera.

8è. La negligència en el treball que afecti la bona marxa de la feina.

9è. La imprudència en el treball. Si implica risc d'accident per al treballador o els altres, o perill d'avaría de la maquinària, les eines o les instal·lacions, pot ser considerada molt greu.

Article 56. *Faltes molt greus:*

1er. La desobediència continuada o persistent en el treball.

2on. Més de 10 faltes de puntualitat injustificades en l'assistència al treball, comeses en un període de 3 mesos o més de 20 durant 6 mesos.

3er. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, com també el furt o el robatori tant a l'empresa com als companys de treball o a terceres persones, dins les instal·lacions de l'empresa o durant el desenvolupament de l'activitat professional.

4art. Fer feines particulars durant la jornada de treball sense el permís corresponent, com també emprar eines, estris o materials per a ús particular.

5è. Fer desaparèixer, inutilitzar o destrossar maliciosament (o causar-hi desperfectes) materials, eines, estris, aparells, instal·lacions, vehicles, edificis, béns i fins documents de l'empresa.

6è. La condemna amb sentència ferma per delictes de robatori, furt, violació o abusos sexuals, com també altres delictes que puguin implicar desconfiança de l'empresa respecte a l'autor, fins i tot si aquests s'han comès fora de l'empresa.

7è. L'embriaguesa o la toxicomania habitual en el treball que repercuteixin negativament en la feina.

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

9è. Revelar a elements estranys a l'empresa dades de l'empresa de reserva obligada.

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

11è. Els maltractaments de paraula o obra, o les faltes greus de respecte i consideració als superiors, els companys o els subordinats.

12è. La imprudència, la negligència o l'incompliment de les normes o de les ordres sobre seguretat i higiene en el treball, si produeixen un risc greu per als treballadors o danys per a les instal·lacions.

13è. Causar accidents greus per negligència, descuit o imprudència inexcusables o un perill greu per a les empreses.

14è. La no utilització dels mitjans o dels materials de prevenció de riscos d'accidents de treball facilitats per l'empresa.

15è. Abandonar el lloc de treball en un càrrec de responsabilitat o si es causa un perjudici greu en el procés productiu, un deteriorament important de les coses o un perill greu per a les persones.

16è. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal o pactat.

17è. La reincidència en faltes greus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins un període de 6 mesos, sempre que hagin estat objecte de sanció per escrit.

18è. Més de 3 dies d'inassistència al treball no justificada al mes o en 30 dies naturals.

19è. La comissió d'errors repetits i intencionats que puguin originar perjudicis a l'empresa.

20è. L'emissió maliciosa o per negligència inexcusable d'informes erronis o tot i saber que no són exactes.

21è. La simulació d'incapacitat temporal o accident.

Article 57. Graduació de les sancions.

Les sancions que les empreses poden imposar en cada cas es graduen atenent la gravetat de la falta comesa. Poden ser les següents:

Per faltes lleus:
Amonestació verbal.
Amonestació escrita.

Per faltes greus:
Suspensió de sou i feina d'1 a 20 dies.

Per faltes molt greus:
Suspensió de sou i feina de 21 a 90 dies.
Acomiadament.

Per a l'aplicació i la graduació d'aquestes sancions s'ha de tenir en compte:

- a) El major o menor grau de responsabilitat de qui comet la falta.
- b) La seva categoria professional.
- c) La repercussió del fet en els altres treballadors i a l'empresa.

Prèviament a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus als treballadors que tinguin la condició de representant legal o sindical, cal que l'empresa instrueixi expedient contradictori, en què han de ser escoltats, a més de l'interessat, la resta de membres de la representació legal o sindical a la qual pertanyi, si n'hi ha.

L'obligació d'instruir l'expedient contradictori esmentat s'estén fins a l'any següent al de la cessació en el càrrec representatiu.

En cas que l'empresa vulgui imposar una sanció als treballadors afiliats a un sindicat ha de donar audiència als delegats sindicals, si n'hi ha, abans d'imposar aquesta mesura.

Classificació professional i mobilitat geogràfica

Article 58. *Reclamacions sobre qualificació professional*

La classificació professional es realitzarà conforme al que estableix el Conveni Estatal de la Fusta.

Quan es produeixin reclamacions sobre classificació professional, les empreses han d'admetre l'informe preceptiu del comitè d'empresa o dels delegats de personal. Aquest informe no serà vinculant.

Article 59. *Desplaçament de plantilla.*

Pel que fa al treballador que, per necessitat del servei, s'hagi de desplaçar del seu centre de treball habitual a un altre diferent, i si el temps de desplaçament del seu domicili al lloc de treball és substancialment superior al temps invertit del seu domicili al normal a l'empresa, l'empresa i els treballadors afectats han d'arribar a un acord que consisteixi a compensar aquest major temps invertit amb una reducció de jornada o econòmica. En cas de desacord entre les parts, aquestes s'han de sotmetre a la Comissió Paritària del Conveni, perquè aquesta decideixi.

Article 60. *Mobilitat geogràfica.*

La mobilitat geogràfica en l'àmbit d'aquest Conveni afecta els casos següents:

- a) Desplaçaments.
- b) Trasllats.

Article 61. *Desplaçaments.*

S'entén per desplaçament la destinació temporal del treballador a un lloc diferent del seu centre de treball habitual, per un període inferior a 12 mesos dins un període de 3 anys.

Les empreses que desitgin dur a terme desplaçaments que obliguin el treballador a dormir fora del seu domicili han de fer un preavis per escrit als afectats amb els terminis següents:

- 1er. De 3 a 15 dies: 2 dies feiners.
- 2on. De 16 a 30 dies: 3 dies feiners.
- 3er. De 31 a 90 dies: 5 dies feiners.
- 4art. Mes de 90 dies: 7 dies feiners.

El treballador desplaçat té dret a un permís de 4 dies feiners al seu domicili d'origen per cada 3 mesos de desplaçament ininterromput, sense computar com a tals els de viatges, les despeses dels quals són a càrrec de l'empresari.

El treballador desplaçat té dret a percebre, en concepte de compensació econòmica, dietes i també les despeses de viatge que s'originin.

Article 62. *Trasllats.*

Es considera com a tal l'adscripció definitiva d'un treballador a un centre de treball de l'empresa diferent d'on prestava els serveis.

En tot cas té la consideració de trasllat que un treballador romanguí en aquesta situació per un temps superior als 12 mesos en un termini de 3 anys.

El treballador pot ser traslladat a un centre de treball diferent de la mateixa empresa que exigeixi canvi de residència si hi ha raons econòmiques, tècniques, organitzatives o productives que ho justifiquen.

En cas que es donin aquestes raons, prèviament al trasllat, com a mínim 30 dies abans de la data en què es faci efectiu, l'empresa ha de notificar per escrit al treballador afectat i als seus representants legals aquesta circumstància. A l'escrit, l'empresa hi ha d'exposar la causa de la decisió empresarial com també les condicions de trasllat.

En cas de trasllats col·lectius, l'empresa ha d'obrir un període de consultes amb els representants dels treballadors d'una durada no inferior a 15 dies hàbils. En aquest període de consultes cal tractar les causes que han motivat la decisió empresarial i la possibilitat de reduir-ne els efectes, com també les mesures necessàries per atenuar-ne les conseqüències per als treballadors afectats.

Sempre que hi hagi canvi de residència, s'estableix una indemnització per despeses de trasllat equivalent al 75% de la remuneració salarial anual i els plusos extrasalarials de caràcter periòdic del treballador a l'efecte indicat a l'article 40.1 de l'Estatut dels treballadors.

Un 35% d'aquest 75% d'indemnització s'abona quan es fa el trasllat, i la resta en 3 pagaments; 20% al cap de 12 mesos, un 10% al cap de 24 mesos i un 10% al cap de 36 mesos, comptadors des de la data del trasllat. La muda és a càrrec de l'empresa.

Ordenació i organització de la feina

Article 63. Direcció i control de l'activitat laboral.

L'organització tècnica i pràctica del treball correspon a la direcció de l'empresa, que pot establir tots els sistemes d'organització i modernització que consideri convenients, com també qualsevol estructuració de les seccions o departaments de l'empresa, sempre que ho faci segons les disposicions legals sobre la matèria.

L'organització de la feina té com a objectiu assolir un nivell adequat de productivitat a l'empresa basat en la utilització òptima dels recursos humans i materials, Això és possible amb una actitud activa i responsable de les parts integrants: la direcció i els treballadors.

Sense minva de la facultat al·ludida al primer paràgraf, els representants dels treballadors tenen les funcions d'orientació, proposta, emissió d'informes, etc., respecte a organització i racionalització de la feina, de conformitat amb la legislació vigent i aquest Conveni

Article 64. Competència organitzativa.

L'organització de la feina comprèn els aspectes següents:

1er. L'existència de l'activitat normal.

2on. L'adjudicació dels elements necessaris (màquines o tasques específiques) perquè el treballador pugui assolir, com a mínim, les activitats a què es refereix l'apartat anterior.

3er. La fixació tant dels índexs de rebuigs com de la qualitat admissible durant el procés de fabricació corresponent.

4art. La vigilància, l'atenció i la neteja de la maquinària encomanada, tenint en compte en tot cas la determinació de la quantitat de treball i l'activitat amb rendiment normal.

5è. L'adaptació de les càrregues de treball, del rendiment i de les tarifes a les noves condicions que resultin d'aplicar el canvi d'un determinat mètode operatiu, procés de fabricació, canvi de matèries primeres, maquinària o qualsevol altra condició tècnica del procés en qüestió.

6è. La fixació de fórmules clares i senzilles per obtenir els càlculs de retribucions que corresponen a tots els treballadors afectats, de manera que, siguin quins siguin el seu grup professional i el lloc de treball que ocupin, les puguin entendre fàcilment.

Article 65. Procediment per implantar sistemes d'organització de la feina.

Per implantar un nou sistema de rendiments amb prima o incentius, fixar l'activitat normal i òptima, i canviar els mètodes de treball, cal actuar de la manera següent:

1er. La direcció de l'empresa ha d'informar prèviament del nou sistema que pretén implantar al comitè d'empresa o al delegat de personal i als delegats sindicals, si n'hi ha, o als representants de les seccions sindicals d'empresa.

2on. En cas que no hi hagi acord entre la direcció i els representants dels treballadors amb relació a la implantació d'un nou sistema d'organització de la feina, les dues parts poden sol·licitar conjuntament la mediació de la Comissió Mixta o recórrer a un arbitratge extern o a la jurisdicció laboral.

Article 66. *Noves tecnologies.*

Quan en una empresa s'introdueixin noves tecnologies que puguin comportar per als treballadors una modificació substancial de les condicions de treball o un període de formació o adaptació tècnica no inferior a 1 mes, cal comunicar-ho prèviament als representants dels treballadors en un termini suficient per poder analitzar i prevEURE'n les conseqüències amb relació a ocupació, salut laboral, formació i organització de la feina. També cal facilitar als treballadors afectats la formació necessària per al desenvolupament de la seva nova funció.

En cas que la introducció de noves tecnologies impliqui una modificació substancial de les condicions de treball, cal atènyer-se al que disposa l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

Article 67. *Revisió de valors.*

El departament de temps de l'empresa pot prendre nous temps sempre que ho consideri necessari, però els valors només poden ser modificats en els casos següents:

1er. Mecanització.

2on. Millora d'instal·lacions que faciliti la realització de feines.

3er. Fixació d'un valor provisional quan el treball sigui de primera sèrie, mentre no es fixi aquell que sigui definitiu.

4art. Canvis de mètode operatiu diferents dels descrits en el sistema de treball anterior.

5è. Si hi ha error de càlcul numèric o matemàtic.

6è. Si, sense detriment de la qualitat exigida, el 75% dels operaris que fan una feina determinada assoleixen durant 1 mes una activitat superior al rendiment òptim.

Article 68. *Organització científica de la feina.*

Pel que fa a l'organització específica de la feina a les empreses incloses en aquest Conveni que apliquin aquest sistema i tots els que siguin convenients perquè funcioni millor, cal tenir en compte les definicions següents:

a) Activitat normal: s'entén per activitat normal l'equivalent a 60 punts Bedaux, 100 centesimals o la referència que fixi qualsevol altre sistema de medició científica del treball, calculada amb cronòmetres per mitjà de qualsevol dels sistemes coneguts o aplicant la tècnica d'observacions instantànies denominades "mostreig de treball".

b) Activitat òptima: és la que correspon als índexs 80 i 140 als sistemes de medició Bedaux o centesimal, respectivament, o l'equivalent en qualsevol altre sistema de medició científica del treball.

c) Rendiment normal: és la quantitat de treball que un operari fa en 1 hora d'activitat normal.

- d) Rendiment òptim: és la quantitat de treball que un operari fa en 1 hora d'activitat òptima.
- e) Temps de màquina: és el que dedica una màquina a produir 1 unitat de tasca en unes determinades condicions tècniques.
- f) Temps normal: és el que inverteix un treballador en una operació determinada en activitat normal, sense incloure-hi temps de recuperació.
- g) Treball òptim: és el treball en què l'operari pot executar l'activitat òptima durant tot el temps.
- h) Treball limitat en activitat normal: és el treball en què l'operari no pot executar l'activitat òptima durant tot el temps. La limitació pot ser deguda al treball de la màquina, al fet de treballar en equip o a les condicions del mètode operatiu. A l'efecte de remuneració, els temps d'espera deguts a qualsevol de les limitacions anteriors han de ser abonats com si es treballés amb activitat normal.
- i) Treball limitat en activitat òptima: l'activitat òptima s'obté tenint en compte que el temps de producció mínim és el temps de màquina fet en activitat òptima. En els casos corresponents es calcula la interferència i les pauses de la màquina o de l'equip.

Article 69. Feina remunerada amb incentiu.

Criteris de valoració. Per al seu càlcul i establiment cal tenir en compte les circumstàncies següents:

- a) El grau d'especialització que la feina a realitzar requereixi segons la mecanització de la indústria.
- b) L'esforç físic i l'atenció que la seva execució origini.
- c) La duresa i qualsevol altra circumstància especial del treball que s'ha de fer.
- d) El medi ambient en què es fa feina com també les condicions ambientals del lloc on s'ha de verificar.
- e) La qualitat dels materials emprats.
- f) La importància econòmica que la tasca a realitzar tingui per a l'empresa i la marxa normal de la seva producció.
- g) Qualsevol altra circumstància de caràcter anàleg a les esmentades.
- h) Els temps de descans establerts a les disposicions de l'OIT.

Article 70. Mobilitat funcional.

En referència a la regulació del sistema de classificació professional, s'apliquen les normes contingudes al Conveni Col·lectiu Estatal

Empreses de treball temporal i empreses multiserveis

Article 71. Empreses de treball temporal.

Les empreses regides per aquest Conveni es comprometen a fer servir només els serveis de les empreses de treball temporal que garanteixin les condicions laborals i econòmiques que estableix el Conveni per als treballadors que posin a la seva disposició.

Aquesta obligació ha de constar expressament al contracte de posada a disposició formalitzat entre l'empresa de treball temporal i l'empresa usuària que estigui vinculada a aquest conveni.

Article 72. *Empreses multiserveis.*

Es recomana que les empreses multiserveis subcontractades per les empreses regides per aquest Conveni col·lectiu, haurien d'acomplir com a mínim el Conveni col·lectiu sectorial d'aplicació corresponent a l'activitat objecte de subcontractació, a partir del anàlisi sectorial corresponent i de la seva pròpia autonomia, tant pel que en fa referència a les retribucions com a la regulació general de les condicions de treball.

Excedències

Article 73. *Excedència forçosa.*

L'excedència forçosa es concedeix per la designació o l'elecció per a càrrec públic o sindical que impossibiliti l'assistència al treball, i dóna dret a conservar el lloc de treball. El reintegrés s'ha de sol·licitar dins el mes següent al de cessament en el càrrec públic o sindical, i es perd aquest dret si es fa una vegada esgotat aquest termini.

Article 74. *Excedència voluntària.*

El treballador amb una antiguitat a l'empresa de, com a mínim, 1 any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a 4 mesos ni superior a 5 anys. En cas que el treballador estigui subjecte a un contracte de durada temporal, la durada màxima de l'excedència voluntària en cap cas no pot superar la del contracte. Aquest dret només pot ser exercitat de nou pel mateix treballador (si escau), si han transcorregut 4 anys des de la fi de l'excedència anterior, en casos excepcionals, de comú acord es pot reduir aquest termini".

Article 75. *Excedència especial.*

Els treballadors tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a 3 anys per tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a 2 anys, llevat que s'estableixi una durada major per negociació col·lectiva, els treballadors per tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puguin valer-se per si mateix, i no exerceixi cap activitat retribuïda.

L'excedència prevista en el present apartat, el període de durada de la qual pot gaudir-se de manera fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si 2 o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant doni dret a un nou període d'excedència, el seu inici dóna fi al que, si s'escau, es gaudia.

El període en què el treballador romangui en situació d'excedència d'acord amb el que s'estableix en aquest article és computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador té dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals ha de ser convocat per l'empresari, especialment amb ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any té dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant això, quan el treballador formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estén fins a un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

Article 76. Disposicions comunes per a les excedències.

En les excedències que existeixi la circumstància d'un contracte temporal, la durada del contracte no pot ser alterada per la situació d'excedència del treballador; en cas que s'arribi a la fi del contracte durant l'excedència, s'extingeix aquest contracte, i cal fer-ne un preavís amb 15 dies d'antelació, tret que es pacti altrament.

L'incompliment del termini de preavís per part de l'empresari només comporta l'obligació de compensar econòmicament el treballador amb l'import dels dies en que no s'ha fet el preavís quan se li faci la liquidació.

Durant el període d'excedència, el treballador en cap cas no pot prestar serveis que impliquin competència deslleial en relació amb l'empresa. Si ho fa, perd automàticament el seu dret al reingrés.

Article 77. Excedències sindicals.

El personal amb una antiguitat de 4 mesos que exerceixi (o se li demani exercir) un càrrec sindical als òrgans de govern provincials, autonòmics o nacionals d'una central sindical que hagi signat el Conveni té dret a una excedència forçosa pel temps que duri el càrrec.

Per tal que el treballador accedeixi a aquesta excedència ha d'acompanyar l'escrit dirigit a l'empresa amb el certificat de la central sindical corresponent en que consti el nomenament del càrrec sindical de govern per al qual se l'ha elegit.

El treballador en excedència forçosa té l'obligació de comunicar a l'empresa, en un termini no superior al mes, la desaparició de les circumstàncies que motivaven l'excedència; en cas de no fer-ho en aquest termini perd el dret al reingrés.

El reingrés és automàtic i obligatori, i el treballador té dret a ocupar una plaça del mateix grup o nivell, indret i lloc de treball que els que tenia abans de l'excedència forçosa.

El temps d'excedència es computa com a permanència al servei de l'empresa.

Formació continuada

Article 78. Formació continuada.

Les organitzacions que signen aquest Conveni, conscients de la necessitat de potenciar la formació continuada dels treballadors del sector, acorden incorporar-hi el contingut d'aquest capítol com a millor fórmula d'organitzar i gestionar les accions de formació continuada que s'organitzin, a l'empara del 3er.. Acord Nacional de Formació Continuada de desembre de 2.000, i com a desenvolupament d'aquest, al seu àmbit funcional.

En aquest capítol s'entén per formació continuada el conjunt d'accions formatives que desenvolupin les empreses, per mitjà de les modalitats previstes en aquest Conveni i en el 3er. Acord Nacional de Formació Continuada de desembre 2.000, dirigides tant a desenvolupar les competències i les qualificacions professionals com a requalificar els treballadors ocupats, que permetin compatibilitzar una major competitivitat de les empreses amb la formació individual del treballador.

Article 79. Àmbit material.

Queden subjectes a l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni tots els plans formatius les activitats dels quals quedin immerses al seu àmbit funcional i estiguin dirigides als treballadors ocupats.

Les accions formatives emparades en aquest capítol es poden incloure dins algun dels àmbits següents:

a) Plans sectorials: són els que, promoguts per qualsevol de les entitats sindicals o empresarials que signen aquest Conveni, es refereixen a ocupacions o qualificacions d'un interès comú o general.

b) Plans agrupats: són els destinats a atendre necessitats derivades de la formació continuada d'un conjunt d'empreses que agrupin, almenys, 200 treballadors o que, ocupant-ne 200 o més, decideixin incorporar el seu pla de formació a un pla agrupat.

c) Plans d'empresa: són els plans específics promoguts per empreses que tinguin 200 treballadors o més.

Article 80. *Elaboració d'accions formatives*

1. Per tal de ser inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, els plans de formació establerts als apartats a), b) i c) de l'article anterior s'han d'elaborar amb els criteris següents:

a) Les prioritats en les accions formatives a desenvolupar: les que en l'àmbit de cada pla de formació siguin considerades més convenients pels seus promotors, els quals han d'aportar les raons en què es basen.

No obstant això, com a prioritats orientatives, s'assenyalen les següents:

Incorporació de noves tecnologies i adaptació a especificacions de funcionament i normativa vigent; eficàcia orientativa i de gestió empresarial; reducció de costos; augment de la productivitat; optimització de la qualitat del servei al client; atenció al medi ambient; reconversió professional, i millora de la seguretat i la salut en el treball.

b) Orientació sobre col·lectius preferentment afectables:

- Reconversió, canvis de llocs de treball i reciclatge professional.
- Millora de la gestió.
- Formació especialitzada i noves tecnologies.
- En tot cas, els col·lectius que concordin amb les orientacions de l'apartat a).

c) Els centres de formació disponibles: tant els de les empreses com els externs que reuneixin les condicions necessàries per poder impartir la formació de cada acció concreta complint els objectius establerts al pla.

d) El règim de permisos de formació: sens perjudici del que disposa l'article 68 d'aquest Conveni, el règim d'aquests permisos s'ha d'ajustar al que preveuen l'article 13 de l'Acord nacional de formació continuada i les seves normes de desenvolupament.

2. Contingut dels plans de formació. Tots els plans de formació, sigui quina sigui la seva modalitat, han d'especificar el contingut mínim següent:

- a) Els objectius i els continguts de les accions formatives a desenvolupar.
- b) El col·lectiu afectat, per categories i amb el nombre de participants.
- c) El calendari d'execució i els llocs on s'imparteixen.
- d) Els instruments d'avaluació previstos.
- e) El cost estimat de les accions formatives, per tipus d'accions i col·lectius.
- f) L'estimació de l'import anual de la quota de formació professional a ingressar per l'empresa o pel conjunt d'empreses afectades.

Article 81. *Comissió Paritària Sectorial de Formació.*

Constitució. Es constitueix la Comissió Paritària Sectorial de Formació, que està formada per 4 representants de les organitzacions sindicals i 4 membres de la representació empresarial que signen aquest Conveni.

Aquestes organitzacions actuen en la Comissió Peritaria Sectorial per mitjà de persones físiques que les representen i en nom seu exerceixen el dret a vot.

1. Durada i cessament: Els membres de la Comissió Paritària Sectorial exerceixen la representació pel període de vigència d'aquest capítol, i poden dimitir el càrrec per:

- a) Lliure revocació de les organitzacions que els han escollit.
- b) Renúncia o decisió personal.

En tot cas de cessament, cal que immediatament se substitueixi el membre de la Comissió Paritària Sectorial; l'organització corresponent ha de notificar la nova designació dins els 15 dies següents al de cessament.

2. Domicili social: La Comissió Paritària Sectorial tindrà el domicili social al del Gremi de Futa i moble de Barcelona, a la Travessera de les Corts, 361 entresol 1ª, (08029) Barcelona, telèfon 93 323 32 00, podent lliurement traslladar el seu domicili a un altre lloc, per a la qual cosa n'hi haurà prou amb l'acord de les parts.

3. Secretaria permanent: Hi ha una secretaria permanent, que s'encarrega de les funcions administratives pròpies d'un òrgan d'aquesta naturalesa, el domicili de la qual s'especifica a l'apartat anterior. En concret, les funcions d'aquesta secretaria són les següents:

- a) Convocar les parts amb 7 dies d'antelació com a mínim.
- b) Donar entrada (i distribuir-les entre els membres de la Comissió) a les sol·licituds i les consultes rebudes.
- c) Portar el registre de les actes aprovades i lliurar certificats dels seus acords.
- d) Totes les que li encomani, de comú acord, la Comissió Paritària Sectorial, per tal que funcioni millor.

4. Reunions de la Comissió Paritària Sectorial. La Comissió Paritària Sectorial es reuneix al seu domicili social amb caràcter ordinari 1 vegada l'any i amb caràcter extraordinari si ho sol·licita una de les parts.

- A cada reunió, les organitzacions trien entre els seus membres un moderador.
- El secretari ha d'estendre acta dels acords adoptats.

Les convocatòries de la Comissió Paritària Sectorial les fa la secretaria permanent de la Comissió. Les convocatòries es cursen, per mitjà de cartes certificades, fax o qualsevol altre mitjà que acrediti fefaentment la seva tramesa i recepció, amb 7 dies d'antelació, com a mínim, al dia de la reunió.

Les reunions que tinguin caràcter urgent es poden convocar amb una antelació mínima de 48 hores. En la convocatòria hi ha de constar el dia, l'hora i el lloc de la reunió, com també els assumptes a tractar.

En la primera convocatòria, la Comissió Paritària Sectorial queda vàlidament constituïda si assisteixen a la reunió, presents o representats, les tres quartes parts de tots els membres de cada una de les representacions.

En la segona convocatòria, que es fa automàticament mitja hora després de la primera, n'hi ha prou amb l'assistència personal o la representació de la meitat dels membres més 1 de cada una de les representacions.

La representació només es pot conferir a un altre membre de la Comissió Paritària Sectorial i s'ha de fer per escrit.

5. Adopció d'acords. Les decisions d'aquesta Comissió Paritària s'han d'adoptar de comú acord entre les dues parts (empresarial i sindical), i en tot cas és necessari el vot favorable de la majoria de cada una de les dues representacions. Aquests acords no són efectius fins que s'aprovi l'acta en què consten.

Funcions: La Comissió Paritària Sectorial té, entre d'altres, les funcions següents:

1. Vetllar pel compliment del que disposa aquest capítol, sens perjudici de les competències pròpies de l'Acord nacional de formació continuada.
2. Establir o modificar criteris orientatius per la l'elaboració dels plans de formació continuada sectorials d'empreses i agrupats, que afecten exclusivament les matèries següents:
 - Prioritats respecte a les accions de formació continuada a desenvolupar.
 - Orientació respecte als col·lectius de treballadors preferentment afectats per aquestes accions.
 - Elaboració d'un cens dels centres disponibles per impartir la formació, tant propis, públics, privats o associats.
 - Regulació del règim aplicable als permisos de formació conforme al que disposa la Comissió Paritària Nacional de Formació Continuada.
3. Resoldre les discrepàncies que puguin sorgir amb la representació legal dels treballadors respecte al contingut del pla de formació elaborat per una empresa, sempre que aquesta o la representació dels treballadors de l'empresa ho demanin.
4. Mitjançar, a sol·licitud de qualsevol de les parts, intentant resoldre les discrepàncies que puguin sorgir en la concessió o denegació dels permisos individuals de formació.
5. Mitjançar, a sol·licitud de qualsevol de les parts, intentant resoldre les discrepàncies que puguin sorgir en la concessió o denegació dels temps retribuïts dedicats a formació continuada.
6. Aprovar les sol·licituds dels plans de formació continuada de caràcter sectorial o dels agrupats d'empresa i elevar-los a la Comissió Paritària Estatal de Formació per al seu finançament.
7. Tramitar a la Comissió Paritària Estatal de Formació els plans de formació continuada de les empreses i elevar-los a la Comissió Estatal de Formació per al seu finançament.
8. Administrar i distribuir els fons disponibles per finançar les accions de formació continuada en les diferents activitats que comprèn aquest Conveni. La Comissió Paritària Sectorial pot establir prioritats respecte al finançament dels plans subsectorials de formació atenent criteris de proporcionalitat, volum d'ocupació, aportació a la Seguretat Social i nivell mitjà de qualificació de les persones ocupades en els diferents àmbits.
9. Elaborar estudis i investigacions sobre les necessitats de formació professional en les Activitats d'aquest Conveni.
10. Emetre informes, per iniciativa pròpia o en cas que se li sol·liciti, sobre temes de la seva competència.
11. Executar els acords de la Comissió Paritària Estatal de Formació Continuada i de la Comissió Tripartida Nacional.
12. Estimular la realització d'estudis subsectorials per analitzar i definir les necessitats de qualificació de cada subsector com a millor manera d'adaptar l'oferta de la formació professional a la realitat de les empreses i dels subsectors.
13. Fomentar iniciatives per a la realització de plans sectorials d'interès comú per a totes les indústries dels sectors afectats.
14. Realitzar una memòria anual sobre l'aplicació d'aquest capítol respecte a la formació continuada en el sector.
15. Fer un seguiment estadístic dels permisos individuals de formació concertats a cada empresa.

16. Totes les necessàries per desenvolupar les activitats i les funcions assignades.

17. Dictar totes les normes que convinguin a fi d'assolir una gestió òptima dels recursos destinats a la formació professional al sector.

Article 82. *Tramitació dels plans de formació*

1. Plans de formació d'empresa. Les empreses que vulguin finançar el seu pla de formació professional continuada han de:

a) Establir el període de durada del pla, que, amb caràcter general, ha de ser anual. Només es pot autoritzar plans plurianuals si concorren circumstàncies que s'han de justificar a la Comissió Paritària Sectorial.

Això no obstant, atesa la vigència temporal d'aquest capítol, l'autorització de plans plurianuals queda condicionada a la seva pròrroga o al seu nou acord.

b) Sotmetre el pla a informació de la representació legal dels treballadors, a la qual cal facilitar la documentació següent:

- Balanços de les accions formatives desenvolupades en l'exercici anterior, si n'hi ha.
- Orientacions generals sobre el contingut del pla formatiu (objectius, especialitats, denominació de cursos, etc.).
- Calendari d'execució.
- Col·lectius als quals afecta aquest pla.
- Mitjans pedagògics i llocs on s'imparteix el pla.
- Criteris de selecció.

La representació legal dels treballadors n'ha d'emetre informe en el termini de 10 dies a partir de la recepció de la documentació.

Si sorgeixen discrepàncies respecte al contingut del pla de formació, s'ha d'obrir un termini de 15 dies a l'efecte de deliberar sobre això entre la direcció de l'empresa i la representació dels treballadors.

Si transcorregut aquest termini es mantenen les discrepàncies, qualsevol de les parts pot requerir la intervenció de la Comissió Paritària Sectorial que s'ha de pronunciar exclusivament sobre aquestes discrepàncies.

c) Presentar el pla de formació a la Comissió Paritària Sectorial perquè aquesta el tramiti i l'elevi a la Comissió Paritària Estatal, qui n'ha d'aprovar el finançament.

d) Abans del començament de les accions formatives cal remetre a la representació legal dels treballadors de l'empresa la llista dels participants en aquestes accions formatives.

Les empreses han d'informar trimestralment la representació legal dels treballadors de l'execució del pla de formació.

Igualment, les empreses han d'informar anualment la Comissió Paritària Sectorial en els termes en què reglamentàriament es disposi. Aquest informe s'ha de trametre a la Comissió Paritària Estatal.

2. Plans de formació agrupats:

a) Els plans agrupats s'han de presentar, per mitjà de qualsevol de les organitzacions que signen aquest Conveni, en el model que s'acordi perquè siguin aprovats per la Comissió Paritària Sectorial.

b) La Comissió Paritària Sectorial, si escau, assabenta de l'aprovació del pla agrupat la Comissió Paritària Estatal de Formació Continuada per al seu finançament.

c) Abans que s'iniciïn les accions formatives, l'empresa ha d'informar la representació legal dels treballadors de la resolució presa.

3. Plans de formació sectorials. A l'efecte de tramitació, per als plans sectorials cal seguir el mateix procediment que el previst a l'apartat anterior, referit als plans de formació agrupats.

Article 83. Temps emprats en formació continuada.

Per als treballadors que assisteixin a accions formatives presencials, el 50% de les hores que necessiti aquesta acció ha de ser dins la jornada laboral, o cal deduir de la jornada aquest percentatge, sempre que es compleixin les condicions següents:

a) L'empresa pot denegar l'assistència d'un treballador a una acció formativa, per mitjà de resolució motivada, per raons tècniques, organitzatives o de producció. En cas de denegació, el treballador pot recórrer davant la Comissió Paritària Sectorial perquè aquesta faci de medidora en la resolució del conflicte.

b) Que el 50% de les hores sigui a càrrec de l'empresa implica 20 hores per treballador a l'any com a màxim, que es poden incloure en una o diverses accions formatives.

c) El treballador sol·licitant ha de superar el període de prova i ha de tenir, en tot cas, una antiguitat mínima d'1 mes a l'empresa.

d) Durant les hores formatives a càrrec de l'empresa el treballador té dret al salari que li correspondria si estigués treballant en una hora ordinària.

e) El treballador ha d'acreditar davant l'empresa l'assistència a l'acció formativa corresponent.

Article 84. Els recursos per a la formació.

L'aplicació del que es regula en aquest capítol sobre formació continuada queda supeditada al fet que hi hagi pressupost disponible i a la posada en vigor de les normes que desenvolupin l'Acord Nacional de Formació Continuada.

Procediments voluntaris extrajudicials de solució de conflictes col·lectius

Article 85. Mesa de mediació.

Les parts que signen aquest Conveni considerem necessari establir procediments voluntaris de solució dels conflictes de caràcter col·lectiu.

Són susceptibles de sotmetre a procediments voluntaris de solució de conflictes les controvèrsies o les baralles laborals entre diversos treballadors o aquelles la interpretació de les quals, motiu de divergència, afecti interessos col·lectius. També tenen caràcter de conflicte col·lectiu els que, malgrat els promogui un treballador individual, tinguin una solució extensible o generalitzable a un grup de treballadors.

Els procediments voluntaris per solucionar conflictes col·lectius s'han de promoure per mitjà de les associacions patronals i de les centrals sindicals que signen aquest Conveni col·lectiu. Hi ha les alternatives de procediment següents:

1a. Interpretació aportada al si de la Comissió Mixta Paritària.

2a. Mediació.

3a. Arbitratge.

Article 86. Mediació.

El procediment de mediació no està subjecte a cap tramitació preestablerta, tret de la designació del mediador i de la formalització de l'avinença que, si s'escau, assoleixi.

El procediment de mediació és voluntari i requereix l'acord de les parts, les quals han de fer constar en un document el contingut de les divergències; han de designar el mediador i establir la gestió o les gestions en què consisteix la seva funció. Una còpia s'ha de remetre a la Comissió Mixta Paritària.

La designació del mediador la fan les parts de comú acord preferentment entre els experts que figurin a les llistes que aprovi la Comissió Mixta Paritària.

La Comissió ha de comunicar el nomenament al mediador, i li ha de notificar tot allò necessari perquè pugui complir la seva comesa.

Sens perjudici del que estipulen els paràgrafs anteriors, qualsevol de les parts es pot dirigir a la Comissió Mixta Paritària per tal de sol·licitar-ne els serveis per promoure la mediació. Feta aquesta proposta, la Comissió Mixta Paritària s'ha de dirigir a les parts en conflicte per oferir-los la mediació.

En defecte d'aquesta petició, si hi ha raons fundades per això, la Comissió Mixta Paritària, per acord unànim, pot instar les parts a sol·licitar la solució del conflicte per mitjà de la mediació.

Les propostes de solució que ofereix el mediador a les parts poden ser acceptades o rebutjades lliurement per aquestes. En cas d'acceptar-les, l'avinença assolida té la mateixa eficàcia que el que es pacta al Conveni col·lectiu.

Aquest acord s'ha de formalitzar per escrit i se n'ha de presentar còpia a l'autoritat laboral competent, amb el fi i el termini previstos a l'article 90 de l'Estatut dels treballadors.

Article 87. Arbitratge.

Per mitjà del procediment d'arbitratge, les parts en conflicte acorden, voluntàriament, encomanar a un tercer i acceptar per endavant la solució que aquest dicti sobre les seves divergències.

L'acord de les parts en què es promou l'arbitratge ha de ser formalitzat per escrit: es denomina "compromís arbitral" i consta, com a mínim, de les parts següents:

- Nom de l'àrbitre o els àrbitres designats.
- Qüestions que se sotmeten a laude arbitral i, si escau, criteris considerats de comú acord que cal tenir en compte, i també el termini per dictar-lo.
- Data i signatura de les parts.

S'ha de fer arribar còpia del compromís arbitral a la Comissió Mixta Paritària i, a l'efecte de constància i publicitat, a l'autoritat laboral competent.

La designació de l'àrbitre o àrbitres és lliure i recau en experts imparcials. Es duu a terme el nomenament de la mateixa manera que l'establerta per als mediadors a l'article precedent d'aquest Conveni col·lectiu.

La resolució arbitral és vinculant i immediatament executiva i ha de resoldre, motivadament, totes les qüestions fixades al compromís arbitral. El laude arbitral ha de ser notificat en el termini màxim de 10 dies hàbils a partir de la designació de l'àrbitre. Excepcionalment, a causa de les dificultats del conflicte i la seva transcendència, es pot prorrogar aquest termini, i en tot cas cal dictar el laude abans que no passin 30 dies hàbils; també ha de ser notificat a la Comissió Mixta Paritària i a l'autoritat laboral competent.

El laude emès pot ser impugnat davant la jurisdicció social segons la modalitat processal que escaigui.

La impugnació del laude es pot basar en:

- Excés quant a límits i temes que les parts hagin sotmès a arbitratge.
- Infracció, pel contingut del laude, d'algunes normes de dret necessari.
- Inobservança dels criteris considerats per les parts i traslladats al seu moment a l'àrbitre per a la resolució de l'arbitratge.
- La resolució és objecte de dipòsit, registre i publicació amb els mateixos efectes que els previstos a l'article 90 de l'Estatut dels treballadors.

Article 88. Disposicions comunes de la mediació i l'arbitratge.

Una vegada formalitzat el compromís de mediació o arbitratge precedent, les parts s'han d'abstenir d'instar qualsevol altre procediment sobre la qüestió o les qüestions subjectes a mediació o arbitratge.

Quan un conflicte col·lectiu s'hagi sotmès a arbitratge, les parts s'han d'abstenir de recórrer a la vaga o al tancament patronal per les causes objecte de controvèrsia mentre durin els procediments d'arbitratge.

Els procediments de mediació i arbitratge es caracteritzen pels principis de contradicció i igualtat entre les parts. El mediador o l'àrbitre pot demanar auxili d'experts si és necessari.

Els procediments de mediació i arbitratge regulats en aquest article tenen caràcter prioritari respecte als que estiguin regulats en àmbits territorials inferiors a l'estatal, si les qüestions i els conflictes de caràcter col·lectiu es presenten a conseqüència de l'aplicació d'aquest Conveni. Per a la resta de casos o situacions, aquestes normes són elegides lliurement per les parts.

Els costos que ocasionen les actuacions previstes en aquest capítol han de ser sufragats per les parts que les insten, en els termes que aquestes parts convinguin.

Article 89. Adhesió al Tribunal Laboral de Catalunya.

En compliment del que preveu l'article 3.3 de l'Acord sobre solució extrajudicial de conflictes laborals, del reglament que el desenvolupa i el que disposa l'article 92.1 del text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, els signants d'aquest Conveni acorden adherir-se totalment a aquest Acord i al seu reglament, que regiran tots els centres de treball de les empreses del sector i tots els seus treballadors. El mediador de la part empresarial ha de ser nomenat per la Federació Provincial de la Indústria de la Fusta.

Article 90. Salut laboral.

Les parts que signen es comprometen a complir la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i donar compliment a lo regulat en el Conveni estatal de la Fusta.

Inaplicació o desvinculació

Article 91. Clàusula d'inaplicació o desvinculació.

La inaplicació del Conveni es pot esdevenir per acord entre l'empresari i els representants dels treballadors i ha de ser comunicada per escrit a la Comissió Paritària. En cas de desacord, la discrepància s'ha de sotmetre obligatòriament a la Comissió Paritària del Conveni.

Segons el que disposa l'art 8 del present Conveni, la quantitat d'adequació del salari de Grup s'exclou de l'aplicació del present article.

Comissió paritària

Article 92. *Comissió Paritària.*

Als efectes del present Conveni, per tal de dirimir les diferències d'interpretació i aplicació que puguin sorgir en matèries relacionades amb el mateix, es nomena una Comissió Paritària d'Interpretació i Estudi. Aquesta Comissió estarà composta per 6 representants dels treballadors, 3 dels quals pertanyeran a la Federació de la Construcció i Serveis de CCOO de Catalunya i els 3 restants a la Federació de la Indústria, Construcció y Agro de la UGT de Catalunya, i 6 representants dels empresaris, que pertanyeran 5 a la Federació de la Indústria de la Fusta de Barcelona i 1 a la Federació de la Fusta i el Moble de la Província de Barcelona.

Les funcions de la Comissió Paritària que es crea seran fonamentalment les de la interpretació de la totalitat dels problemes o les qüestions que derivin de l'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu.

La Comissió Paritària haurà de resoldre la consulta realitzada per les parts sobre l'interpretació del Conveni, en un termini no superior a 30 dies, des de la data en què aquesta Comissió tingui coneixement de la mateixa, en cas de no rebre resposta en el termini previst, es donarà per complimentat aquest tràmit, havent el/els interessats d'acreditar a tal efecte, mitjançant certificació emesa pel secretari conforme no s'ha produït resolució, podent les parts, des d'aquell moment, recórrer a les instàncies que trobin més adients.

En cas de desacord de la Comissió Paritària sobre la interpretació del Conveni, les parts acomplint aïllo que disposa l'article 89 del present Conveni, s'adheriran a la resolució del Tribunal Laboral de Catalunya

Domicili social. La Comissió Paritària sectorial tindrà el seu domicili social al Gremi de Fusta i Moble de Barcelona, Travessera de les Corts, 361- entl. 1ª, 08029 Barcelona, telèfon 93 323 32 00, podent traslladar lliurement el seu domicili a qualsevol altre, essent suficient per això l'acord les dues parts.

Dret supletori

Article 93. *Dret supletori.*

Pel que fa a tot el que no preveu aquest Conveni, regeixen les normes establertes en el Conveni General de la Fusta, i en l'estatut de Treballadors i la resta de disposicions i la legislació de caràcter general.

Clàusula transitòria primera.

En unificar-se els quatre grups existents fins ara, s'acorda expressament que els treballadors/es que a data d'1 de gener de 2004, tinguin relació laboral amb empreses a les que sigui d'aplicació aquest conveni, mantindran a títol de millora "ad personam", i mentre mantinguin aquesta relació laboral, tots aquells drets contemplats en el conveni de les Indústries de la Fusta de la província de Barcelona 2001-2003, que millorin a les que s'apliquin al pactat en el present conveni. També els seran d'aplicació com a millora "ad personam", tots aquells drets contemplats en el conveni de les Indústries de la Fusta de la Província de Barcelona 2001-2003 que desapareguin en el present conveni; aquests drets o millores no seran contemplats de forma global o conjunta, sinó dret a dret, article per article, tant existent com no existent. Respecte a aquests drets, no s'aplicarà cap tipus d'absorció ni compensació. Aquests drets es mantindran sempre que els contemplats en el conveni 2001-2003 siguin millors o superiors als convenis posteriors.

Clàusula transitòria segona.

En unificar-se els quatre grups existents fins ara, s'acorda expressament que els treballadors/es, que a la data d'entrada en vigor d'aquest conveni tinguin relació laboral amb empreses a les que els hi sigui d'aplicació aquest conveni, mantindran a títol de millora salarial o extrasalarial "ad personam" segons sigui el cas (diferenciada d'altres millores salarials o extrasalarials que tinguin els treballadors per altres motius i a les que serà d'aplicació l'art. núm. 6 del present conveni) la diferència de salari o concepte no salarials, segons sigui el cas, que resulti a favor dels treballadors/es al conveni col·lectiu de la Indústria de la Fusta de la província de Barcelona 2001-

2003, en comparació amb el present conveni, en respecte a la categoria homologada del grup I. Aquests conceptes s'expressaran com a "plus transitori", i no es podrà compensar ni absorbir i li seran d'aplicació els augments que contemplin els pròxims convenis.

Clàusula transitòria tercera.

A l'anterior conveni provincial 2014-2017 es va acordar que els augments establerts en el conveni serien els que fixes el conveni estatal, però aquesta negociació no s'ha produït a nivell estatal fins a la data de signatura del present conveni. A aquests efectes, els increments salarials establerts en el present conveni seran d'aplicació a la província de Barcelona durant el període de 2014 a 2022 de forma que no seran d'aplicació per aquest període cap augment salarial que es pugues assolir a nivell de conveni estatal. Pel que totes les taules publicades des de 2014 fins 2022 esdevenen definitives per la província de Barcelona.

ANNEX 2
TAULES SALARIALS 2021

Taula de retribucions salarials

Grup Professional	Salari Base		Paga Extraordinària (2 X 38 Dies)	Salari Anual
	Retribució diària (x365 dies)	Retribució mensual (x12 mesos)		
3	63,33	1926,2	2406,43	27.927,31
4	52,79	1605,55	2005,84	23.278,32
5	52,07	1583,93	1978,83	22.964,83
6	48,59	1477,91	1846,38	21.427,69
7	44,25	1346,06	1681,65	19.516,00

Taula de retribucions per a salaris de nou ingrés (art. 19)

Grup Professional	Salari Base		Paga Extraordinària (2 X 38 Dies)	Salari Anual
	Retribució Diària (X365 Dies)	Retribució Mensual (X12 Mesos)		
5	47,39	1441,38	1800,73	20.898,00
6	44,22	1344,9	1680,20	19.499,20

Import Plusos Salarials I Hores Extraordinàries

Grup Professional	Plus Per Penositat, Toxicitat O Perillositat Per Dia (Art. 16)		Complement De Nocturnitat Per Dia (Art. 18)	Preu Hora Extraordinària (Art. 17)
	15%	20%		
3	7,27	9,66	12,11	23,91
4	5,82	7,76	9,70	19,93
5	5,70	7,60	9,49	19,66
6	5,22	6,96	8,70	18,35
7	5,35	7,13	8,92	16,71
Salaris de nou ingrés (art. 19)				
5	5,18	6,92	8,64	17,89
6	4,75	6,33	7,92	16,69

Import dietes i kilometratge:

Dieta	57,77 EUR
Mitja dieta	12,35 EUR
Kilometratge	0,33 EUR/KM

TAULES SALARIALS 2022

Taula de retribucions salarials

Grup Professional	Salari Base		Paga Extraordinària (2 X 38 Dies)	Salari Anual
	Retribució Diària (X365 Dies)	Retribució Mensual (X12 Mesos)		
3	64,15	1951,24	2437,72	28.290,37
4	53,47	1626,42	2031,92	23.580,94
5	52,75	1604,52	2004,55	23.263,37
6	49,22	1497,12	1870,38	21.706,25
7	44,83	1363,56	1703,51	19.769,71

Taula de retribucions per a salaris de nou ingrès (art. 19)

Grup Professional	Salari Base		Paga Extraordinària (2 X 38 Dies)	Salari Anual
	Retribució Diària (X365 Dies)	Retribució Mensual (X12 Mesos)		
5	48,00	1460,12	1824,14	21.169,67
6	44,79	1362,38	1702,05	19.752,69

Import plusos salarials i hores extraordinàries

Grup Professional	Plus Per Penositat, Toxicitat O Perillositat Per Dia (Art. 16)		Complement De Nocturnitat Per Dia (Art. 18)	Preu Hora Extraordinària (Art. 17)
	15%	20%		
3	7,36	9,79	12,27	24,22
4	5,90	7,86	9,83	20,19
5	5,77	7,70	9,61	19,92
6	5,29	7,05	8,81	18,58
7	5,42	7,22	9,04	16,93
Salaris de nou ingrès (art. 19)				
5	5,25	7,01	8,75	18,12
6	4,81	6,42	8,02	16,91

Import dietes i kilometratge

Dieta	58,52 EUR
Mitja dieta	12,51 EUR
Kilometratge	0,33 EUR/KM

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LAS INDUSTRIAS DE LA MADERA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA PARA LOS AÑOS 2021-2022

Título preliminar

Son partes firmantes del presente convenio, de una parte la Federació de Construcció i Serveis de CCOO de Catalunya, y la Federació de Industria, Construcció y Agro de la UGT de Catalunya, como representación sindical y, por la otra parte la Federació Provincial de la Indústria de la Fusta de Barcelona (la cual representa el 90 % del Sector en la bancada empresarial) y la Federació de la Fusta i el Moble de la província de Barcelona (la cual representa el 10% del sector en la bancada empresarial), en representación empresarial.

Las partes firmantes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Ambito de aplicación

Artículo 1. *Àmbito Territorial.*

El presente convenio afecta a todas las empresas y centros de trabajo, y trabajadores y trabajadoras, 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.

Artículo 2. *Àmbito 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.

Artículo 3. *Àmbito personal.*

Quedan comprendidos dentro del ámbito del Convenio todos los trabajadores y trabajadoras, 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

Artículo 4. *Entrada en vigor y duración.*

El Convenio tendrá una vigencia de 2 años y empezará a regir el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona retrotrayéndose sus efectos al 1 de enero de 2021 y finalizará el 31 de diciembre del 2022. A partir de esa fecha se prorrogará de año en año por tácita reconducción, si no mediara denuncia del mismo.

Artículo 5. *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. La denuncia se comunicará a todas las partes firmantes del Convenio.

Artículo 6. *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 económicas

Artículo 7. *Retribuciones.*

Se establecen los siguientes incrementos salariales

- Año 2021: Incremento salarial lineal para todos los grupos de 150,00 EUR brutos
- Año 2022: Incremento salarial del 1,3%

A partir del 1 de enero del 2020 se unificaron las tablas salariales en grupos profesionales, de forma que se integran los conceptos de salario base y plus convenio en un único concepto de Salario Base de Grupo.

Artículo 8. *Absorción y compensación.*

Los trabajadores que en el momento de la firma del convenio 2014-2017 tuvieran un salario de convenio superior al salario anual de referencia del grupo Profesional 5 de 21.500 EUR brutos anuales, mantendrán la diferencia con la creación de un complemento ad personam. Este complemento no será absorbible, ni compensable y será revalorizarle con el incremento salarial que corresponda a cada año.

Artículo 9. *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.

A partir del 1 de enero de 2020 se establece un único Salario Base para cada grupo profesional, que se abonará de forma mensual, según tablas salariales anexas.

Artículo 10. *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.

A partir del 1 de enero de 2020 el Plus Convenio se integra en el Salario Base de cada grupo profesional, según tablas salariales anexas

Artículo 11. *Plus ad personam.*

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.

Artículo 12. *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.

Artículo 13. *Antigüedad.*

A partir de 1 de mayo de 1.998, en ninguno de los grupos anteriores se meritaban 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

Artículo 14. *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.

A partir del 1 de enero de 2020 se establece una cuantía única para cada una de las pagas extraordinarias, según tablas salariales anexas. En caso de que proceda, a esta cuantía habrá que añadir el importe de 38 días de la antigüedad consolidada.

Artículo 15. *Dietas y medias dietas.*

La dieta es un concepto de devengo extra salarial, 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.

Las dietas y medias dietas tendrán los mismos incrementos del convenio. El importe de las dietas y medias dietas para los años de vigencia del convenio son los siguientes:

Dieta:

- Año 2021: 57,77 EUR
- Año 2022: 58,52 EUR

Media dieta:

- Año 2021: 12,35 EUR
- Año 2022: 12,51 EUR

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

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.

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 los años de vigencia del convenio las siguientes cantidades por kilómetro:

- Año 2021: 0,33 EUR
- Año 2022: 0,33 EUR

Artículo 16. *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.

A partir del año 2020 la cuantía establecida para este plus será la cuantía diaria establecida en las tablas salariales anexas para cada grupo profesional. Dicha cuantía es resultado de aplicar los porcentajes referidos en el párrafo anterior sobre la cuantía que hubiera resultado al salario base sin la integración del plus convenio.

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 penalidad, 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 penalidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos no teniendo por tanto carácter consolidadle.

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 diésel, 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 lo abonarán a sus trabajadores las empresas dedicadas a la construcción de embarcaciones de plástico, y durante la vigencia del convenio será de las siguientes cuantías semanales:

- Año 2021: 47,01 EUR semanales
- Año 2022: 47,62 EUR semanales

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.

Artículo 17. *Horas Extraordinarias.*

Las horas extraordinarias que realicen los trabajadores durante la vigencia del convenio, se calcularán con un incremento del 50% sobre el salario hora ordinaria según tablas salariales del convenio.

Artículo 18. *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.

A partir del año 2020 la cuantía establecida para este complemento será la cuantía diaria establecida en las tablas salariales anexas para cada grupo profesional. Dicha cuantía es resultado de aplicar el porcentaje referido en el párrafo anterior sobre la cuantía que hubiera resultado al salario base sin la integración del plus convenio.

El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el periodo 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 periodo 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 periodo nocturno sea igual o inferior a una hora.

Artículo 19. *Salario de nuevo ingreso.*

Con el objetivo de fomentar la contratación indefinida en el sector y contemplar la adecuación gradual de los conocimientos y habilidades de los trabajadores a los requerimientos del puesto de trabajo en la industria de la madera, se establece un salario de nuevo ingreso para los trabajadores encuadrados en los grupos profesionales 5 y 6 del presente convenio, en los siguientes términos:

- El salario de nuevo ingreso únicamente se aplicará en caso de contratación indefinida.
- Se fija un salario de nuevo ingreso para los grupos profesionales 5 y 6 del 91% del salario del grupo durante los primeros 24 meses de contratación. A partir de este período se percibirá el 100% del salario
- Los complementos y las horas extras se calcularán sobre este salario de nuevo ingreso.
- No será de aplicación el salario de nuevo ingreso en caso de no mantenerse el contrato durante un período de 24 meses, de forma que en caso de despido declarado o reconocido como improcedente, antes de cumplirse 24 meses y siempre que hayan transcurrido más de tres meses desde su contratación, se abonará al trabajador, junto con su liquidación, las diferencias que haya dejado de percibir con motivo de este tipo de contratación.
- Cuando la contratación indefinida haya estado precedida por cualquier modalidad de contrato de duración determinada, contrato formativo o de puesta a disposición a través de empresas de trabajo temporal, en los 12 meses inmediatamente anteriores, este período se computará a efectos de aplicar el salario de nuevo ingreso.
- La aplicación de este salario deberá constar en el contrato de trabajo, y se comunicarán a la comisión paritaria del convenio.

Igualdad de derechos

Artículo 20. *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.

Las empresas adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se tendrán que negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación vigente.

En las empresas de más de 50 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior tendrán que dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que será objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación vigente.

Jornada laboral

Artículo 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.

La comisión paritaria del convenio elaborará de forma anual, antes de que se inicie el año natural, el calendario laboral del sector. Este calendario será orientativo y de recomendada aplicación para las empresas del sector.

Artículo 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

Artículo 23. 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 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 una vez finalice esta incapacidad, 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 periodo no disfrutado, en otra fecha, de común acuerdo con el empresario.

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 48.4,5 y 7 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

Artículo 24. Fiestas.

Las fiestas no recuperables serán abonadas a razón de salario real.

Artículo 25. 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.

(Continúa a la página siguiente)

Cuadro de permisos y licencias

Motivo de licencia	Tiempo máximo	S.B.	Pagas Extras	Comp. Antig.	Incen. (1)	Comp. Conv.	Comp. P trab.	Comp. No sal.	Justificantes
a) Fallecimiento de padres, madres, abuelos/as, hijos/as, nietos/as, cónyuge, hermanos/as y suegros/as.	3 días naturales, ampliables hasta 5 días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kms (2).	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
b) Hospitalización de padres, madres, suegros/as, hijos/as, nietos/as, cónyuge, hermanos/as y abuelos/as	3 días naturales, ampliables hasta 5 días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kms (2) (3).	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho. Documento que acredite el hecho.
c) Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados/as y abuelos/as políticos/as.	2 días, ampliables hasta 4 días en caso de desplazamiento superior a 150 kms (2).	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho
d) Hospitalización de nueras, yernos, cuñados/as y abuelos/as políticos/as.	2 días, ampliables hasta 4 días en caso de desplazamiento superior a 150 kms (2).	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de familia o certificado oficial. Documento que acredite el hecho. Justificante de la asistencia.
e) Matrimonio del trabajador/a	15 días naturales, siendo el primer día laborable.	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Libro de familia o certificado de adopción.
f) Cambio de domicilio habitual.	1 día laborable.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	
g) Deber inexcusable de carácter público o personal.	El indispensable o el que marque la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	--
h) Lactancia	Ausencias de 1 hora o dos fracciones de ½ hora; reducción de jornada en ½ hora según legislación vigente	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Documento en que se acredite el hecho. El que proceda.
i) Traslado (Art. 40 E.T.)	3 días laborables.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento acreditativo.
j) Matrimonio de hijos/as, padre o madre.	El día natural.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	--
k) Funciones sindicales o de representación de trabajadores.	El establecido en la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
l) Renovación D.N.I.	El tiempo indispensable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
		SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	

m) 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								
---	----------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

(1) Media percibida en el mes anterior

(2) En los permisos establecidos en los apartados a) b) c) y d), en el caso de que alguno de los días desde el hecho causante coincida con algún día no laborable se garantizará que como mínimo dos días serán laborables.

(3) El permiso establecido en el apartado b), las personas trabajadoras podrán distribuir los días del permiso de forma continuada o alterna, mientras dure el supuesto al que da derecho, sin que pueda dar lugar a más días laborables de permiso al que hubiera tenido derecho en caso de ser consecutivos.

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.

Los permisos referidos se extenderán a las parejas de hecho, siempre que su situación esté regulada en el modo y manera que dicte la Ley

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho al permiso de lactancia, en los términos establecidos en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de acumulación de la lactancia en jornadas completas, se entenderá que se acumulará a razón de 1 hora diaria por cada día laborable.

Artículo 26. *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:

- 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.
- Que dicho permiso no exceda de dos días laborales al año.
- Que dicho permiso se solicite por escrito con una antelación de al menos 15 días.

Enfermedad y accidentes

Artículo 27. *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.

Artículo 28. *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.

Artículo 29. *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 las cantidades que se establecen a continuación, 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.

Año 2021: 30.263,65 EUR

Año 2022: 30.657,08 EUR

Para atender estas prestaciones la Federació Provincial de la Indústria de la Fusta 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 Federació Provincial de la Indústria de la Fusta de Barcelona, 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 discapacitados.

Artículo 30. *Ayudas hijos discapacitados.*

Durante la vigencia del presente convenio las empresas abonarán a los trabajadores/as que tengan hijos o hijas con discapacidad psíquica o física, las siguientes cantidades mensuales:

Año 2021: 38,02 EUR mensuales

Año 2022: 38,51 EUR mensuales

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

Prendas de trabajo

Artículo 31. *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 trabaje 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 y Salud 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

Artículo 32. *Preaviso de cese voluntario.*

Los trabajadores que deseen cesar en el servicio de las empresas estarán obligados a dar los siguientes plazos de preaviso:

- Encargados, técnicos y administrativos: 30 días.
- Auxiliares administrativos: 15 días.
- 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

Artículo 33. *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.

Artículo 34. *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.

Artículo 35. *Pruebas de aptitud.*

Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuadas a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

Artículo 36. *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.

Artículo 37. *Período de prueba.*

Podrá concertarse, por escrito, un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

- Técnicos titulados superiores. Seis meses.
- Técnicos de grado medio o sin titulación y personal administrativo cualificado: Dos meses.

- Personal de Oficio y Auxiliar Administrativo: Un mes.
- Resto de personal: Veinte días.

Artículo 38. Contrato para la formación y el aprendizaje.

El contrato para la formación y el aprendizaje 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 veinticinco años. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se encuentren en situación de exclusión social conforme establece la Ley 44/2007 de 13 de diciembre o aquellos 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.

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.

No se podrán realizar contratos de duración inferior a seis meses, pudiéndose prorrogar hasta tres veces por períodos como mínimo de seis meses.

Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. Durante el primer año de este contrato el 25 por 100 del total de la jornada se dedicará a formación teórica, durante el segundo año será del 15%. 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.

Mientras subsistan los pluses extra salariales, éstos se percibirán en cuantía íntegra durante todos los días que dure el contrato de trabajo.

Artículo 39. *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.

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.

Artículo 40. *Contrato para obra o servicio determinado.*

De acuerdo con las competencias atribuidas por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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.

Jubilación

Artículo 41. Jubilación parcial.

En materia de jubilación parcial se estará a lo establecido en el Convenio Estatal de madera.

Artículo 42. Jubilación forzosa

Las partes firmantes del Convenio colectivo para las Industrias de la Madera de la provincia de Barcelona, al objeto de favorecer el relevo generacional o cualquier otra medida dirigida a favorecer la calidad del empleo, acuerdan incluir una cláusula de jubilación forzosa, mediante la cual se posibilita la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse a objetivos coherentes de política de empleo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, o bien, contratación indefinida de nuevos trabajadores.

Todo ello, de conformidad con la Disposición final primera del Real Decreto -Ley 28/2018 de 28 de diciembre, (BOE de 29 de diciembre), por la que se modifica la disposición adicional décima del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

Pluriempleo y trabajadores autónomos

Artículo 43. 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.

Artículo 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

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 48. Elecciones sindicales.

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

Artículo 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.

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.

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 tableros 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.

Secciones sindicales

Artículo 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 detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

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

Artículo 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.

Artículo 52. *Documentos de cotización a la Seguridad Social.*

Las empresas exhibirán a los trabajadores que lo soliciten los boletines 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 boletines de cotización correspondientes al centro de trabajo de la empresa.

Regimen disciplinario

Artículo 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.

Artículo 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.
3. El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidentes a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
5. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
6. No informar a la empresa de los cambios de domicilio.
7. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser consideradas como graves o muy graves.
8. 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.
9. Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares, sin autorización.
10. La embriaguez ocasional.
11. Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

Artículo 55. *Faltas graves.*

1. Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.
2. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.
3. Encontrarse en el local de trabajo fuera de las horas de trabajo.
4. Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales, bastando dos faltas si ello perjudica a otro trabajador.
5. Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.
6. No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada como muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador en la empresa mediante cualquier forma.
8. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
9. La imprudencia en el trabajo 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.

Artículo 56. Faltas muy graves.

1. La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.
2. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de tres meses, o de veinte durante seis meses.
3. El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a terceras personas, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas, útiles o materiales para uso propio.
5. Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.
6. La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aun cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.
7. La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.
8. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
9. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.
10. Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia, sin la oportuna y expresa autorización.
11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

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

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

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

15. Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.

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

17. La reincidencia en faltas graves, aunque de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

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

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

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

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

Artículo 57. *Graduación de las sanciones.*

Las sanciones que podrán imponer las empresas en cada caso, se graduarán ateniendo 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:

- El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta
- La categoría profesional del mismo.
- 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.

Clasificación profesional y movilidad geográfica

Artículo 58. *Reclamaciones sobre calificación profesional*

La clasificación profesional se realizará de acuerdo con lo establecido en el Convenio Estatal de la Madera.

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

Artículo 59. *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.

Artículo 60. *Movilidad geográfica.*

La movilidad geográfica, en el ámbito de este Convenio, afecta a los siguientes casos:

- Desplazamientos.
- Traslados.

Artículo 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.

Artículo 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 periodo 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 extra salariales 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

Artículo 63. 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.

Artículo 64. *Competencia organizativa.*

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1. La existencia de la actividad normal.
2. 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.
3. Fijación tanto de los índices de desperdicios como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
4. 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.
5. 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.

6. 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.

Artículo 65. *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:

1. 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.
2. En el supuesto de que no hubiese acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores, en relación con la implantación de un nuevo sistema de organización del trabajo, ambas partes podrán solicitar, conjuntamente, la mediación de la Comisión mixta, o recurrir a un arbitraje externo, o la jurisdicción laboral.

Artículo 66. *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 estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 67. *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.

Artículo 68. *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:

- Actividad normal: Se entiende por actividad normal, la equivalente a 60 puntos Bedaux, 100centesimales 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".

- 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.
- Rendimiento normal: Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad normal.
- Rendimiento óptimo: Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad óptima.
- Tiempo máquina: Es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.
- Tiempo normal: Es el invertido por un trabajador en una determinada operación en actividad normal, sin incluir tiempos de recuperación.
- Trabajo óptimo: Es aquel en que el operario puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.
- 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.
- Trabajo limitado en actividad óptima: La actividad óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el "tiempo máquina" realizado en actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias y pausas de máquinas o equipo.

Artículo 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.
- f) La importancia económica que la labor a realizar tenga para la empresa y la marcha normal de su producción.
- g) Cualquier otra circunstancia de carácter análogo a las enumeradas.
- h) Los tiempos de descanso establecidos en las disposiciones de la OIT.

Artículo 70. *Movilidad funcional.*

En lo referente a la regulación del sistema de clasificación profesional, serán de aplicación las normas contenidas en el Convenio Estatal.

Empresas de trabajo temporal y empresas multiservicios

Artículo 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.

Artículo 72. *Empresas multiservicios*

Se recomienda que las empresas multiservicios subcontratadas por las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, deberían cumplir como mínimo el Convenio colectivo sectorial de aplicación correspondiente a la actividad objeto de subcontratación, a partir del análisis sectorial correspondiente y su propia autonomía, tanto por lo referido a las retribuciones como a la regulación general de las condiciones de trabajo.

Excedencias

Artículo 73. *Excedencia forzosa.*

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

Artículo 74. *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.

Artículo 75. *Excedencia especial*

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 o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptiva, aunque sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, si es el caso, desde la resolución judicial o administrativa.

También tienen derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que, se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores por 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 ejerza ninguna actividad retribuida.

La excedencia prevista en el presente apartado, el periodo de la cual se puede disfrutar de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante esto, si dos o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia de acuerdo con lo que se establece en este artículo es computable a los efectos de antigüedad y el trabajador tiene derecho a la asistencia de cursos de formación profesional, a la participación de los cuales ha de ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Pasado este plazo, la reserva queda referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

Artículo 76. 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.

Artículo 77. 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 ostentará antes de producirse la excedencia forzosa.

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

Formación continua

Artículo 78. 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.

Artículo 79. 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 cualificaciones 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.

Artículo 80. *Elaboración de acciones formativas.*

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.

Artículo 81. *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.

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 Fusta i Moble 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.

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 una vez al año 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 Secretaria 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 concurran a la reunión, presentes o representados, las tres cuartas partes de la totalidad de miembros de cada una de las representaciones.

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

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

5. Adopción de acuerdos: Las decisiones de esta Comisión Paritaria se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes (empresarial y sindical), requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de 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.

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 de planes sectoriales de interés común para todas las industrias de los sectores afectados.

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.

Artículo 82. *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.

Artículo 83. *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.

Artículo 84. *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 solución de conflictos colectivos

Artículo 85. *Mesa de Mediación.*

Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo.

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

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

1. Interpretación aportada en el seno de la Comisión Mixta Paritaria.
2. Mediación.
3. Arbitraje.

Artículo 86. *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 dirigirse a la Comisión Mixta Paritaria, solicitando sus buenos oficios para que promueva la mediación. Hecha esta propuesta, la Comisión Mixta Paritaria se dirigirá a las partes en conflicto, ofreciéndoles la mediación.

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

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.

Artículo 87. *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.

Artículo 88. *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.

Artículo 89. *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.

Salud laboral

Artículo 90. *Salud laboral.*

Las partes firmantes adquieren el compromiso de cumplir con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y dar cumplimiento a lo regulado en el Convenio Estatal de la Madera.

Inaplicación o descuelgue

Artículo 91. *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

Artículo 92. *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 Federació de Construcció i Serveis de CCOO de Catalunya y los otros 3 a la Federació de Industria, Construcció y Agro de la UGT de Catalunya, y 6 representantes de los empresarios, de los cuales 5 pertenecerán a la Federació Provincial de la Indústria de la Fusta de Barcelona y 1 pertenecerán a la Federació de la Fusta i el Moble de la provincia de Barcelona

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.

En caso de desacuerdo de la Comisión Paritaria sobre la interpretación del Convenio, las partes en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 89 del presente Convenio, se adherirán a la resolución al respecto del Tribunal Laboral de Catalunya.

Domicilio social. La Comisión Paritaria sectorial tendrá su domicilio social en el Gremi Fusta i Moble 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

Artículo 93. *Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en el presente convenio regirán las normas establecidas en el Convenio General de la Madera, en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones y legislación de carácter general.

Cláusula transitoria primera:

Al unificarse 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 aplicarán 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.

Cláusula transitoria segunda:

Al unificarse 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 extra salarial "*ad personam*" según sea el caso (diferenciada de otras mejoras salariales o extra salariales 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.

Cláusula transitoria tercera:

En el anterior convenio provincial 2014-2017 se acordó que los aumentos establecidos en el convenio serían los fijados en el convenio estatal, pero esta negociación no se ha producido a nivel estatal hasta la fecha de la firma del presente convenio. A estos efectos, los incrementos salariales establecidos en el presente convenio serán de aplicación en la provincia de Barcelona durante el período de 2014 a 2022, de forma que no serán de aplicación para este período los aumentos salariales que se pudieran alcanzar a nivel del convenio estatal. Por lo que todas las tablas publicadas desde 2014 hasta 2022 han de tener la consideración de definitivas para la provincia de Barcelona.

Barcelona, 16 de noviembre de 2021

El director general de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral (per avocació, Resolució de 2 d'agost de 2021), Òscar Riu i Garcia