

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

TITOL 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 1er.- 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 2on.- 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: marcs i motllures, 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 enllistonats, 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 3er.- 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 4art.- 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 5è.- 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 pròrrogues, 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 6è.- 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 7è.- 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 8è.- 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 euros 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 9è.- 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 10è.- 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 12è.- 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 13è.- Antiguitat.- A partir de l'1 de maig de 1.998, en cap dels grups anteriors no es meritiran 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 14è.- 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:

Seràn 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 15è.- 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 16è. 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 10° 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 17è.- 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 18è.- 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 19º. 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 acomplir-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 20è. 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 21è.- 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 22è. 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 23è.- 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 en període de vacances, 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, sense que es pugui gaudir aquesta a continuació d'algun dels períodes vacacionals abans esmentats.

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 i 48.bis del Estatut dels Treballadors, i que impedeixi al treballador gaudir de las 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 24è.- Festes.- Les festes no recuperables s'han de pagar a raó del salari real.

Article 25è.- 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.

Quadre de permisos i llicències

Motiu de llicència	Temps màxim	S.B.	Pagues 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 preavis és sempre obligatori, tret de les situacions excepcionals i imprevisibles que no permetin fer un preavis 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 27.4 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 26è. 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 27è. 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 convalsència 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 28è.- 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 30è.- 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 31è.-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.

P R E A V Í S

Article 32è.- 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 33è.- 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 preavís 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 34è.- 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 35è.- 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 37è.- 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 38è.- 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 21 anys. El límit màxim d'edat no serà d'aplicació quan el contracte es faci amb aturats 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 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. El 15% del total de la jornada s'ha de dedicar a la formació teòrica. 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 39è 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 cíclics 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 persisteixin les circumstàncies d'ocupació i productivitat.

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

Article 40è.- Contractes per obra o servei determinats.- D'acord amb les competències atribuïdes per la Llei 1/1995, text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, 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 41è.- 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 el 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.

PLURIOCCUPACIÓ I TREBALLADORS AUTÒNOMS

Article 43è.- 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 44è.- 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 45è.- 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 46è.- 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 47è.- 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 preavís 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 49è.- 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 dispostat 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 50è.- 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 detracions per períodes d'1 any, tret que s'indiqui altrament.

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

Article 51è.-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 52è.- 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 53è.- 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 54è.- 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 55è.- 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 56è.- 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 57è.- 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 58è.- 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 59è.- 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 60è.- Mobilitat geogràfica.- La mobilitat geogràfica en l'àmbit d'aquest Conveni afecta els casos següents:

- a) Desplaçaments.
- b) Traslats.

Article 61è.- 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 62è.- Traslats.- 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 romangui 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 63è.- 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 64è.- 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 65è.- 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 66è.- 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 67è.- 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 68è.- 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 69è.- 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 70è.- Mobilitat funcional.- En referència a la regulació del sistema de classificació professional, s'apliquen les normes contingudes al Conveni Col·lectiu Estatal

EMPRESSES DE TREBALL TEMPORAL I EMPRESSES MULTISERVEIS

Article 71è.- 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 72è.- 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.

EXCEDENCIES

Article 73è.- 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 74è.- 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 75è.- 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 pugui 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 dona fi al que, si s'escau, es gaudia.

El període en què el treballador romanguí 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 76è.- 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 preavis amb 15 dies d'antelació, tret que es pacti altrament.

L'incompliment del termini de preavis 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 preavis 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 77è.- 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 78è.- 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 79è.- 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 80è.- 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 convenientes 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 81è.- 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 Paritària 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 82è.- 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 83è.- 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 mediatadora 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 84è.- 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 85è.- 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 86è.- Mediació.- El procediment de mediació no està subjecte a cap tramitació preestablerta, tret de la designació del mediador i de la formalització de l'avenença 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 unànime, 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'avenença 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 87è.- 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 88è.- 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 instin, en els termes que aquestes parts convinguin.

Article 89è.- 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 90è.- 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 91è.- 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 92è.- 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 93è.- 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.

Barcelona, 12 de juliol de 2.021