

Convenio colectivo para as industrias de carpintería e ebanistería da provincia da Coruña (Anos 2004-2005)¹

Capítulo I

Artigo 1º.-Ámbito territorial e funcional.

Este convenio é de ámbito provincial e aplícase ás empresas que, na provincia da Coruña, se dedican á actividade de carpintería e ebanistería.

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

Regulará as relacións laborais entre os traballadores e as empresas incluídas no seu ámbito territorial e funcional.

Artigo 3º.-Vixencia e duración.

Este convenio negóciase ao abeiro do convenio sectorial da madeira e ten vixencia de dous anos (1-1-2004 a 31-12-2005), que servirá como norma complementaria no que nel non estea previsto (Resolución do 28-12-2001 da Dirección Xeral de Traballo, publicada no BOE do 24-1-2002).

Artigo 4º.-Incremento salarial e cláusula de garantía salarial.

Para o ano 2004 el incremento salarial pactado es de un 3,75%, calculándose este sobre as táboas salariais vixentes o 31-12-2003.

Para o ano 2005 o incremento salarial pactado é dun 3,75, calculándose este sobre as táboas salariais vixentes o 31-12-2004.

No suposto de que o incremento anual do índice prezos ao consumo (IPC) o 31 de decembro de 2004 supere o 2,25%, efectuarase unha revisión económica sobre o exceso da dita porcentaxe.

No suposto de que o incremento anual do índice prezos ao consumo (IPC) o 31 de decembro de 2005 supere o 2%, efectuarase unha revisión económica sobre o exceso da dita porcentaxe.

Artigo 5º.-Denuncia e prórroga.

Establécese como día límite para a denuncia deste convenio o 31 de outubro de 2005.

Artigo 6º.-Garantía ad personam.

Respectaránelles a tódolos traballadores as situacións laborais actualmente consolidadas no seu conxunto en canto determinen maiores dereitos dos concedidos neste convenio nas materias obxecto de regulación.

Artigo 7º.-Comisión mixta.

Para efectos de vixilancia e control de aplicación das normas contidas neste convenio, constitúese unha comisión mixta integrada por tres representates por cada unha das partes.

Esta comisión mixta será un órgano de interpretación, arbitraje e vixilancia da aplicación e cumprimento do presente convenio, coas seguintes funcións específicas:

- Interpretación auténtica do convenio.
- Arbitraje dos asuntos que se lle sometan por acordo de ambas as partes.
- Vixilancia do pactado.
- Seguimento da evolución das relacións das partes contratantes.
- Entender cantas cuestións tendan á maior eficacia da práctica do convenio.
- Os acordos adoptados serano pola maioría das partes e aqueles que interpreten este convenio terán a mesma eficacia que a norma interpretada.

¹ Publicado no DOG núm. 104, do 1 de xuño de 2004.

-A comisión mixta celebrará reunións tantas veces sexa necesario e logo de acordo das partes en canto á data, lugar e hora.

-Os vocais e suplentes serán designados entre as respectivas representacións negociadoras do convenio. Poderá utilizar os servizos de asesores en materia da súa competencia.

-A parte social e económica conveñen en dar coñecemento á comisión mixta de cantas dúbidas, discrepancias e conflitos se puidesen producir como consecuencia da interpretación do presente convenio colectivo.

A composición da comisión mixta estará formada por un representante de cada central sindical e tres empresarios representantes da Asociación Provincial de Carpintaría e Ebanistaría.

Capítulo II

Artigo 8º.-Condicións económicas.

As condicións retributivas do persoal afectado por este convenio serán as que conteñen as táboas que se unen como anexo e as que se regulan nos seguintes artigos.

Artigo 9º.-Recibos salariais.

As empresas entregarán aos traballadores os recibos correspondentes aos salarios mensuais, segundo modelo oficial.

As empresas poderán efectuar os pagamentos por medio de transferencia ou talón bancario.

Artigo 10º.-Complemento de transporte.

Establécese a cantidade de tres euros con corenta e tres céntimos para percibir por este concepto por día efectivo de traballo, con independencia de que as empresas dispoñan ou non de medios de transporte.

En caso de desprazamento, as empresas satisfacerán ao persoal o servizo de transporte correspondente sen detrimento da percepción do dito complemento.

Artigo 11º.-Complemento de antigüidade.

Tódolos traballadores que teñan dereito ao complemento de antigüidade consolidado seguirano mantendo na súa contía.

Artigo 12º.-Complemento de asistencia.

Percebirase por cada día efectivo de traballo, a razón un euro con corenta e oito céntimos por día (1,48 €).

Artigo 13º.-Axudas de custo e desprazamentos.

Nos supostos de que o traballador por necesidades de traballo teña que efectuar comidas ou pernoitar fóra do lugar habitual, terá dereito ás seguintes percepcións:

-Polo xantar: 9,02 €

-Por dúas comidas: 16,75 €

-Axuda de custo completa: 25,11 €

A partir do sétimo día de permanencia fóra do lugar de traballo, percibirá 0,60 euros máis diarios. As empresas aboarán os gastos que superen o importe das axudas de custo aquí establecidas, unha vez que os xustifique o traballador.

O día de volta considerarase como axuda de custo completa. Os gastos de transporte aboaranse con independencia das axudas de custo establecidas.

Artigo 14º.-Gratificacións extraordinarias.

Establécense dúas gratificacións extraordinarias coa denominación de paga de verán e paga de Nadal e devengaranse por semestres naturais e por cada día natural en que se devengase o salario base.

Devengo de pagas:

-Paga de verán: do 1 de xaneiro ao 30 de xuño.

-Paga de Nadal: do 1 de xullo ao 31 de decembro.

As pagas extras aboaranse a razón de trinta días de salario base, antigüidade e vinte e cinco días de complemento de asistencia.

As empresas poderán ratear as pagas extras en doce mensualidades a razón de cinco días por cada mes.

O importe das pagas extraordinarias será proporcional ao tempo efectivamente traballado, computándose para estes efectos o períodos de accidente laboral e enfermidade profesional.

Artigo 15º.-Horas extraordinarias.

As partes asinantes do presente convenio acordan reducir ao mínimo indispensable a realización de horas extraordinarias axustándose aos seguintes criterios:

a) Horas extraordinarias habituais: supresión.

b) Horas extraordinarias que veñan exixidas pola necesidade de reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, así como en caso de risco de perda de materia prima: realización.

c) Horas extraordinarias por contratos ou períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambio de quenda ou outras circunstancias, sempre que non sexa posible utilizar distintas modalidades de contratación temporal ou parcial previstas na lei.

A dirección da empresa informará periodicamente o comité de empresa ou delegado de persoal sobre o número de horas extraordinarias realizadas, especificando as causas e, se é o caso, a distribución por seccións.

A hora extra pagarase cunha recarga do 75% sobre o valor da hora ordinaria. Por acordo entre empresa e traballador, logo de realización delas, poderán compensarse as horas extraordinarias cun período equivalente de descanso.

Artigo 16º.-Xubilación.

Establécese un premio de xubilación aos 64 anos para o persoal que leve como mínimo dez anos na empresa. Consistirá este premio en trinta días de vacacións.

O traballador que se xubile voluntariamente con anterioridade a cumprir os 64 anos terá dereito á percepción dos premios seguintes:

-Xubilación aos 60 anos: 150 días de vacacións.

-Xubilación aos 61 anos: 125 días de vacacións.

-Xubilación aos 62 anos: 100 días de vacacións.

-Xubilación aos 63 anos: 75 días de vacacións.

A xubilación será obrigatoria para tódolos traballadores aos 65 anos, sempre que teñan dereito a percibir unha pensión, De non ser así poderán continuar na empresa ata que se xere o dereito á prestación.

Este artigo quedará en suspenso no caso de que se modifique a idade de xubilación por norma legal.

Artigo 17º.-Seguro de invalidez ou morte.

As empresas contratarán un seguro colectivo de invalidez permanente total ou morte por accidente durante as 24 horas, para todo o persoal afectado por este convenio, coas seguintes indemnizacións:

Para o ano 2004:

Por morte: 12.621 €

Por invalidez permanente total ou absoluta: 18.932 €

Para o ano 2005:

Por morte: 15.621 €

Por invalidez permanente total ou absoluta: 21.932 €

As empresas que contratasen a póliza correspondente cunha compañía de seguros non responderán subsidiariamente das indemnizacións en ningún caso.

Quedarán excluídos aqueles riscos que ordinariamente as compañías de seguros non cubran.

Artigo 18º.-Vacacións.

Os traballadores afectados por este convenio desfrutarán dun período anual de vacacións de trinta días naturais como mínimo.

A retribución delas será con base en 30 días de salario, antigüidade e complemento de asistencia equivalente aos días efectivos de traballo durante o dito período vacacional.

Nas empresas que non desfruten o período vacacional conxuntamente e, polo tanto, permanezan abertas durante os doce meses, os traballadores terán dereito a un período de vacacións de 22 días laborables. Non se consideran laborables os sábados, domingos e festivos.

Para efectos do disfrute de vacacións, o cómputo será por ano natural, tendo dereito á parte proporcional delas, de non levar na empresa un ano completo, ou á liquidación correspondente polo cesamento na empresa, por calquera causa.

O calendario de vacacións establécese entre a empresa e os traballadores ou os seus representantes e deberá ser exposto, como mínimo, con dous meses de anticipación ao inicio delas. Terán dereito preferente os traballadores con fillos en idade escolar.

As vacacións non poderán ser compensadas economicamente e en ningún caso as percepcións poderán ser inferiores ás establecidas no artigo 57 do convenio colectivo estatal da madeira.

Artigo 19º.-Licencias retribuídas.

O traballador, logo de aviso e xustificación, poderase ausentar do traballo polo tempo e condicións establecidas no anexo cadro de licenzas e permisos.

O aviso previo será sempre obrigatorio, salvo supostos e situacións excepcionais e imprevisibles que non permitan avisar previamente das ausencias; neste caso acreditarase no seu momento de forma suficiente.

Ademais das licenzas que se recollen no anexo, concederase polo tempo necesario no suposto de que un traballador acompañe ao médico os fillos menores de 16 anos con xustificante de entrada e saída da visita, sempre que sexa imprescindible por imposibilidade do outro cónxuxe.

Así mesmo, concederase un día de permiso por falecemento de irmáns do pai ou nai do traballador. En caso de nacemento dun fillo ampliaráse un día máis no suposto de que coincidise en venres o día de nacemento.

Capítulo III

Artigo 20º.-Xornada de traballo.

A duración da xornada anual de traballo efectivo en tódolos ámbitos do presente convenio colectivo será para o ano 2004 de 1.768 horas. Para o ano 2005 será de 1.764 horas.

Artigo 21º

A xornada semanal con carácter xeral será de 40 horas. As empresas, logo de acordo cos representantes dos traballadores, poderán establecer xornadas semanais distintas, coas limitacións establecidas no artigo 43 do convenio colectivo estatal da madeira.

As empresas quedarán obrigadas a confeccionar o seu calendario laboral, que deberá especificar as xornadas laborables e as horas de cada unha delas, ata Completar el número de horas pactado. As reducións de xornada, para adaptalas ao cómputo anual, deberán acumularse, como mínimo, en medias xornadas. O calendario laboral deberá ser exposto aos traballadores no taboleiro de anuncios antes do 31 de xaneiro de cada exercicio. Non obstante, poderase modificar por unha soa vez o citado calendario ata o 30 de abril.

Artigo 22º.-Xornada intensiva.

Aqueles empresas os traballadores das cales tivesen adquirido o dereito da xornada intensiva nos meses de verán, respectarana nos seus propios termos. Nas demais poderase negociar a súa implantación.

Artigo 23º.-Incapacidade temporal.

1. As empresas completarán a prestación económica por incapacidade temporal (IT) ata o 100% do salario do traballador nos seguintes casos e durante o tempo que se indica en cada un deles:

a) IT derivada de accidente laboral, incluído in itinere ou enfermidade profesional.

-Desde o 1º día ata a alta médica.

b) IT derivada de enfermidade común ou accidente ou accidente non laboral.

-Con hospitalización: desde o primeiro día ata un máximo de 120 días.

-Sen hospitalización: desde o 17 día ata un máximo de 90 días.

2. Terá dereito ás prestacións por hospitalización referidas nos puntos anteriores, nos supostos de que o traballador permaneza ingresado como mínimo 24 horas.

Artigo 24º.-Capacidade diminuída.

Aqueles traballadores que por causa de enfermidade ou accidente quedasen imposibilitados para desempeñaren o posto de traballo para o que foron contratados, conservarán un dereito preferente para cubrir as vacantes que se produzan na empresa, cando as condicións físicas e intelectuais do traballador sexan adecuadas ao posto vacante.

Artigo 25º.-Traballo da muller.

Os dereitos e obrigas establecidos na lexislación laboral neste convenio afectarán por igual o home e a muller.

As empresas están obrigadas a pagar por iguais traballos os mesmos salarios e complementos sen discriminación de sexo.

Para efectos de extinción do contrato de traballo por causas obxectivas, non se computarán como faltas de asistencia as dos traballadores en período de licenza por maternidade.

Artigo 26º.-Pezas de roupa de traballo.

As empresas afectadas por este convenio entregarán dúas pezas de roupa de traballo ao ano aos traballadores, unha en xaneiro e outra en xullo.

Artigo 27º.-Recoñecemento médico.

O traballador poderá asistir a consulta médica sen que se lle desconte dos seus haberes o tempo empregado, sempre que o xustifique suficientemente.

Artigo 28º.-Cláusula de desvinculación.

As empresas que tivesen perdas durante os exercicios de 2002 e 2003 e as previsións para o 2004 fosen similares, poderán prescindir da aplicación dos salarios pactados neste convenio.

No prazo de dous meses desde a publicación deste convenio, as empresas que se pretendan acoller a esta cláusula deberán presentar a solicitude á comisión mixta do convenio ante a que deberán acreditar, no caso de sociedades e empresas obrigadas pola normativa fiscal a levar a contabilidade, as contas anuais presentadas no rexistro mercantil e as declaracións correspondentes presentadas ante a axencia tributaria. As demais empresas deberán acreditarlo mediante a documentación que acredite suficientemente a súa situación a xuízo da comisión.

Poderase solicitar a presenza dos representantes dos traballadores, así como de documentación aclaratoria que se considere necesaria.

De non existir acordo no seo da comisión mixta, as partes acordan o sometemento á arbitrase da AGA.

As empresas acollidas a esta cláusula, de acordo cos traballadores, poderán aplicar incrementos salariais menores aos aquí pactados ou, mesmo, non incrementar os salarios durante a vixencia do convenio.

Todos os membros da comisión, así como os seus asesores, obríganse a manter na maior reserva a información recibida, observando o maior sigilo profesional.

Capítulo IV

Forma e modalidades do contrato

Artigo 29º.-Forma do contrato.

A admisión de traballadores na empresa a partir da entrada en vigor do presente convenio realizarase a través do contrato escrito, cando así o exixa a norma legal.

Así mesmo, formalizaranse por escrito as comunicacións de prolongación ou ampliación deles e o aviso da súa finalización, referidos aos contratos temporais, cando a forma legal ou convencional de aplicación así o estableza.

O contrato de traballo deberase formalizar antes de comezar a prestación de servizos. Farase constar no contrato de traballo que deba establecerse por escrito as condicións que se pacten, o grupo profesional ou categoría en que queda encadrado o traballador e o contido mínimo do contrato, así como os demais requisitos formais legalmente exixidos.

Artigo 30º.-Condicións xerais de ingreso.

O ingreso ao traballo poderase realizar de conformidade con calquera das modalidades reguladas no Estatuto dos traballadores, disposicións de desenvolvemento e no presente convenio.

As empresas estarán obrigadas a solicitar dos organismos públicos de emprego os traballadores que necesiten, cando así o exixa a lexislación vixente, mediante oferta de emprego.

Artigo 31º.-Probos de aptitude.

As empresas, previamente ao ingreso, poderán realizar aos interesados as probas de selección, prácticas e psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar se o seu grao de aptitude e a súa preparación son adecuadas á categoría profesional de posto de traballo que vaian desempeñar.

Artigo 32°.-Contrato fixo de cadro de persoal.

Entenderase como contrato de traballo fixo de cadro de persoal o que se concerta entre a empresa e o traballador, para a prestación laboral durante tempo indefinido.

Capítulo V

Duración do contrato

Artigo 33°.-Período de proba.

Poderá concertarse, por escrito, un período de proba, que en ningún caso poderá exceder:

- a) Titulados técnicos superiores: seis meses.
- b) Técnicos de grao medio ou sen titulación e persoal administrativo cualificado: dous meses.

c) Persoal de oficio e auxiliar administrativo: un mes.

d) Resto do persoal: vinte días.

Artigo 34°.-Contrato de formación.

O contrato de formación que realicen as empresas comprendidas dentro do ámbito funcional do presente convenio terá por obxecto a formación práctica e teórica do traballador contratado. O dito traballador non deberá ter ningún tipo de titulación, xa sexa superior, media, académica ou profesional relacionada co posto de traballo que vai desempeñar.

O contido do contrato, como as súas posibles prórrogas, deberá formalizarse por escrito, e figurará nel de modo claro a actividade ou profesión obxecto de aprendizaxe.

En ningún caso se poderá realizar este tipo de contrato naquelas actividades nas que concorren circunstancias tóxicas, penosas, perigosas ou nocturnas. Tamén estará prohibida a realización de horas extraordinarias.

A idade do traballador cun contrato destas características non poderá ser inferior a dezaseis anos nin superior aos vinte e un anos, con excepción dos supostos previstos no artigo 11.2º a) do Estatuto dos traballadores.

a) A duración máxima será de tres anos, xa sexan alternos ou continuados, cunha ou varias empresas dentro do ámbito funcional do sector do presente convenio.

b) Non se poderán realizar contratos de duración inferior a seis meses, podéndose prorrogar ata tres veces por períodos como mínimo de seis meses.

c) Este tipo de contrato realizarase a tempo completo. O 15% do total da xornada dedicarase a formación teórica. Concretaranse no contrato as horas e días dedicados á formación. Así mesmo, especificarase o centro formativo, se é o caso, encargado do ensino teórico.

O ensino teórico, a ser posible, deberá ser previo á formación práctica ou alternarse con esta de xeito racional.

No contrato deberá figurar o nome e categoría profesional do titor ou monitor encargado da formación práctica. O titor deberá velar pola adecuada formación do traballador, así como de todos os riscos profesionais.

O traballo efectivo que preste o traballador na empresa deberá estar relacionado coa especialidade ou obxecto do contrato.

d) O salario que percibirá o traballador en formación será o 75, 85 e 95 por 100 do salario do axudante que figura nas táboas do convenio, durante o 1º, 2º e 3º ano do contrato, respectivamente.

No caso de cesamento na empresa, entregaráselle ao traballador un certificado referente á formación teórica e práctica adquirida, na que constará a duración dela.

e) Mentres subsistan os complementos extrasalariais, estes percibiranse en contía íntegra durante todos os días que dure o contrato de traballo.

Artigo 35°.-Contrato de substitución por anticipación idade de xubilación.

Por acordo entre empresas e traballador, este poderase xubilar á idade de sesenta e catro anos e a empresa terá a obriga de contratar un traballador que o substitúa co obxecto de que o primeiro poida acollerse aos beneficios establecidos no Real decreto 1194/1985, do 17 de xullo, ou a norma que puidese substituílo.

A representación traballadora e a empresarial pactan no presente convenio que, de calquera modo, a idade máxima para traballar será a de sesenta e cinco anos, sen prexuízo de que poidan completarse os períodos de carencia para a xubilación.

Artigo 36°.-Contratos eventuais por circunstancias da produción.

1º A duración máxima dos contratos eventuais por circunstancias da produción, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos poderá ser de ata doce meses traballados dentro dun período de dezaseis meses.

2º Os contratos de duración inferior a doce meses poderán prorrogarse mediante acordo das partes por unha única vez, sen que a duración do total do contrato poida exceder da dita duración máxima.

3º Os contratos celebrados con anterioridade á publicación do presente convenio poderanse prorrogar cos límites anteriores e coas condicións do presente artigo.

4º Á terminación do contrato, se este foi de duración igual ou inferior a catro meses, a empresa estará obrigada a satisfacer ao traballador unha indemnización de quince días de salario por ano de servizo. Se a duración foi superior a catro meses, a empresa estará obrigada a satisfacer ao traballador unha indemnización de vinte días por ano de servizo. Estas indemnizacións producirán efectos desde o primeiro día.

5º Os contratos que se celebren baixo esta modalidade conterán unha referencia expresa ao presente artigo.

Artigo 37°.-Contrato para obra ou servizo determinado.

De acordo coas competencias atribuídas pola Lei 1/1995, texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, no seu artigo 15.1º a), as partes asinantes do presente convenio conveñen en identificar determinados traballos ou tarefas con substantividade propia dentro das actividades das empresas do sector, definidas como tales no artigo 11º do convenio colectivo estatal da madeira.

En consecuencia, só se poderán realizar contratos ao abeiro do artigo 15.1º a) do Estatuto dos traballadores, é dicir, para obra ou servizo determinados, para as seguintes actividades:

a) Traballos de reparación das instalacións.

b) Para a realización dunha obra ou servizo determinado, con substantividade propia fóra das instalacións da empresa, aínda tratándose da actividade normal dela, incluíndose os labores na propia empresa, inherentes á preparación delas.

c) Traballos de rematantes, serradores e industrias da madeira auxiliares de actividades agrícolas, tales como envases e palés para produtos hortofrutícolas.

En canto ao aviso previo e cesamento rexerá o disposto no artigo 75 do convenio colectivo estatal da madeira.

Artigo 38º.-Empresas de traballo temporal.

As empresas afectadas por este convenio, cando contraten os servizos de empresas de traballo tem

poral, garantirán que os traballadores postos ao seu dispor teñan os mesmos dereitos laborais e retributivos que lles corresponden aos seus traballadores en aplicación do presente convenio. Esta obriga constará expresamente no contrato de posta ao dispor celebrado entre a empresa de traballo temporal e a empresa usuaria que estea vinculada por este convenio.

Táboas salariais 2004

Categorías	Salario día	Salario mes
* Persoal obreiro		
Encargado	30,54 €	929,04 €
Oficial primeira	29,97 €	911,68 €
Oficial segunda	29,37 €	893,36 €
Axudante	28,77 €	875,06 €
Especialista	28,19 €	857,38 €
Peón	27,66 €	841,29 €
* Técnicos		
I. proxectista		947,11 €
Perito		926,61 €
ATS		926,61 €
Delineante		891,51 €
Auxiliar Calista		872,78 €
* Persoal subalterno		
Ordenanza		833,02 €
Garda e vixilante		833,02 €
* Persoal Administrativo		
Xefe de primeira		947,11 €

Xefe de segunda		926,61 €
Oficial de primeira		926,61 €
Oficial de segunda		891,51 €
Auxiliar Administrativo		872,78 €
Complemento de Existencia	1,48 €	
Complemento de transporte	3,43 €	

ANEXO II

Cadro de permisos e licenzas

licenza	Tempo máximo	Conceptos a devengar	Xustificantes									
Salario base	Pagas extras	Comp. Antig.	Incen. (1)	Comp. Conv.	Comp. P. Trab.	Comp. non Sal.						
Falecemento de pais, avós, fillos, netos, cónxuge, irmáns e sogros.	Tres días naturais, ampliábles ata 5 naturais en caso de desprazamento superior a 150 kms.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Documento que acredite o feito.			
Enfermidade grave de pais, sogros, fillos, netos, cónxuge, irmáns e avós.	Tres días naturais, ampliábles ata 5 naturais no caso de desprazamento superior a 150 kms.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Xustificante médico que acredite o feito.			
Falecemento de noras, xenros, cuñados e avós políticos.	Dous días naturais, ampliábles ata 4 naturais no caso de desprazamento superior a 150 kms.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Documento en que se acredite o feito.			

Enfermidade grave de noras, xenros, cuñados e avós políticos.	Dous días naturais, ampliables ata 4 naturais no caso de desprazamento superior a 150 kms.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Xustificante médico que acredite o feito.	
Nacemento de fillo ou adopción.	Tres días naturais, ampliables ata 5 naturais no caso de desprazamento superior a 150 kms.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Libro de familia ou certificado do xulgado.	
Matrimonio do traballador.	Quince días naturais.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Libro de familia ou certificado oficial.	
Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Documento que acredite o feito.	
Deber inescusable de carácter público ou persoal.	O indispensable ou o que marque a norma.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Xustificante da asistencia.	
Lactancia ata nove meses.	Ausencia dunha hora ou dúas fraccións de media hora; redución de xornada en media hora.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Libro de familia ou certificado de adopción.	
Traslado (Art. 40 E.T.).	Tres días laborables.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non		
Matrimonio de fillos.	O día natural.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Documento en que se acredite	

