

billetes cuya cifra final sea igual a la última cifra del número agraciado con el repetido primer premio.

De los premios de centenas, terminaciones y reintegros ha de entenderse que quedan exceptuados los números de los que, respectivamente, se deriven, agraciados con los premios primero y segundo.

Asimismo, tendrán derecho al reintegro de su precio todos los billetes cuya última cifra coincida con las que se obtengan en las dos extracciones especiales, que se realizarán del bombo de las unidades.

#### *Premio especial al décimo*

Para proceder a la adjudicación del premio especial a la fracción se extraerá simultáneamente una bola de dos de los bombos del sorteo que determinarán, respectivamente, la fracción agraciada y la serie a que corresponde.

Ha de tenerse en cuenta que si en cualquiera de las extracciones la bola representativa de la fracción o de la serie fuera el 0, se entenderá que corresponde a la 10.<sup>a</sup>

Este premio especial al décimo de 490.000.000 de pesetas (2.944.959,31 euros) para una sola fracción de uno de los 10 billetes agraciados con el primer premio será adjudicado a continuación de determinarse dicho primer premio.

El sorteo se efectuará con las solemnidades previstas en la Instrucción del Ramo. En la propia forma se hará después un sorteo especial para adjudicar la subvención a uno de los establecimientos benéficos de la población donde se celebre el sorteo. Dicho sorteo especial quedará aplazado si en el momento de la celebración del que se anuncia se desconocen los establecimientos que puedan tener derecho a la mencionada subvención.

Estos actos serán públicos, y los concurrentes interesados en el sorteo tendrán derecho, con la venia del Presidente, a hacer observaciones sobre dudas que tengan respecto a las operaciones del mismo.

Efectuado el sorteo, se expondrán al público la lista oficial de las extracciones realizadas y la lista acumulada ordenada por terminaciones.

#### *Pago de premios*

Los premios inferiores a 5.000.000 de pesetas (30.050,61 euros) por billete podrán cobrarse en cualquier Administración de Loterías.

Los iguales o superiores a dicha cifra se cobrarán, necesariamente, a través de las oficinas bancarias autorizadas, directamente por el interesado o a través de Bancos o Cajas de Ahorro, y en presencia del Administrador expendedor del billete premiado.

Los premios serán hechos efectivos en cuanto sea conocido el resultado del sorteo a que correspondan y sin más demora que la precisa para practicar la correspondiente liquidación y la que exija la provisión de fondos cuando no alcancen los que en la Administración pagadora existan disponibles.

Madrid, 21 de agosto de 1999.—El Director general, Luis Perezagua Clamagirand.

Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 9 de agosto de 1999.—La Directora general, P. A. (artículo 17 de la Ley 30/1992 y disposición adicional tercera del Real Decreto 1888/1996, en relación con el Real Decreto 140/1997), el Subdirector general de Relaciones Laborales, Francisco José González de Lena Álvarez.

### CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «INTERBON, SOCIEDAD ANÓNIMA» (AÑOS 1999 Y 2000)

#### CAPÍTULO I

##### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación para la empresa «Interbon, Sociedad Anónima», en su centro de trabajo de Burgos y en sus Delegaciones de Barcelona, Madrid, Valencia, Sevilla, Jaén y Santander.

##### Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afectará a todos los/las trabajadores/as pertenecientes a la plantilla de «Interbon, Sociedad Anónima», en todos sus centros de trabajo.

##### Artículo 3. *Vigencia y duración.*

Este Convenio entrará en vigor al día siguiente de la firma del mismo y su carácter será retroactivo desde el día 1 de enero de 1999, finalizando el 31 de diciembre de 2000.

Vencido el término de su vigencia, se seguirá aplicando, no obstante, el mismo en sus propios términos hasta que se pacte el nuevo Convenio Colectivo que lo sustituya.

##### Artículo 4. *Partes contratantes.*

Son partes contratantes la empresa «Interbon, Sociedad Anónima», y el Comité de Empresa.

##### Artículo 5. *Denuncias.*

De acuerdo entre las partes, el Convenio queda denunciado a la fecha de su caducidad, 31 de diciembre de 2000. Vencido el término de su vigencia, se seguirá aplicando en los términos establecidos en el artículo 3.

#### CAPÍTULO II

##### Regulación salarial

##### Artículo 6. *Incremento salarial.*

Para el presente año 1999, los salarios base día/mes serán los que figuran en las tablas salariales que se unen al Convenio como anexo I.

Para el año 2000, el incremento salarial será el IPC (Índice de Precios al Consumo) real del año anterior, más los porcentajes detallados en:

1 por 100 para las categorías de Peón y Peón especialista.

0,9 por 100 para las categorías de Ayudante, Oficial de segunda y Auxiliar administrativo.

0,8 por 100 para las categorías de Oficial de primera y Oficial de segunda Administrativo.

0,7 por 100 para las categorías de Encargado y Oficial de primera Administrativo.

0,5 por 100 para las demás categorías.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**18145** RESOLUCIÓN de 9 de agosto de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para la empresa «Interbon, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo para la empresa «Interbon, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9010682), que fue suscrito con fecha 16 de junio de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el

**Artículo 7. Revisión salarial.**

El en caso de que el IPC (Índice de Precios al Consumo) registrara al 31 de diciembre de 1999 un incremento superior al pactado, tanto se constate oficialmente, se aplicará la diferencia, procediendo a revisar las tablas salariales.

El mismo criterio se seguirá para el año 2000.

**Artículo 8. Gratificaciones extraordinarias.**

Todo el personal de la plantilla recibirá tres pagas extraordinarias:

Una antes del día 20 de junio, denominada «Paga de Convenio», cuyo importe será de 90.000 pesetas. Para el año 2000 será el IPC de 1999 más el 0,5 por 100.

Otra el 15 de julio, denominada «Paga de Julio», que consiste en treinta días de salario, más incentivos, antigüedad y compensaciones.

Antes del 15 de diciembre, una paga denominada «Paga de Navidad», de la misma cuantía que la anterior.

**Artículo 9. Antigüedad.**

A partir del 30 de septiembre de 1996 no se devengan por este concepto nuevos derechos, quedando por tanto suprimido.

No obstante, los/las trabajadores/as que tuvieran generados antes del 30 de septiembre de 1996 nuevos derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador/a como complemento personal, bajo el concepto de «antigüedad consolidada», no siendo absorbible ni compensable, calculada al 1 por 100 por cada año generado en la fecha mencionada.

Para compensar la pérdida económica que supone la desaparición de este concepto, se seguirá abonando el equivalente de ocho años a cobrar en cinco, es decir, desde el año 1996 al 2000, inclusive, aplicando al salario día/mes el 1,6 por 100.

**Artículo 10. Plus de cuarto turno.**

El plus de cuarto turno se abonará a razón de 26.093 pesetas mensuales, cualquiera que sea la categoría, en doce pagas al año.

Para el año 2000 será el IPC de 1999 más el 0,5 por 100.

**Artículo 11. Nocturnidad.**

El plus de nocturnidad se abonará al 30 por 100 del salario, más incentivos y antigüedad, por jornada de trabajo.

**Artículo 12. Plus de festivos.**

Se establece un plus de 11.081 pesetas por cada día que se trabaje y que tenga carácter de festivo. Los domingos no se consideran como festivos.

Para el año 2000 será el IPC de 1999 más el 0,5 por 100.

**Artículo 13. Puntualidad.**

Se establece un plus para aquellas personas que no tengan ningún retraso en la hora de entrada al puesto de trabajo durante el mes de 2.000 pesetas. Con una falta de puntualidad al mes se pierde el 30 por 100, con dos faltas el 60 por 100 y con tres faltas no se cobra.

Ninguna persona puede cobrar este plus más de once meses al año.

Para el año 2000 será el IPC de 1999 más el 0,5 por 100.

**Artículo 14. Transporte.**

La empresa está obligada a facilitar medio de transporte a todos los trabajadores para su incorporación al centro de trabajo. Al personal que por su residencia no puede utilizar el transporte colectivo y se le abona un plus compensatorio, se le mantiene dicho plus en tanto no traslade su domicilio a un lugar que no justifique su percepción.

**Artículo 15. Dietas.**

Se abonarán por dieta completa 5.000 pesetas y media dieta 2.500 pesetas. Los gastos de viaje serán por cuenta de la empresa.

**Artículo 16. Cubrebajas.**

Se establece un plus para aquellos trabajadores que presten sus servicios para cubrir las ausencias derivadas de incapacidad temporal, ausencias sindicales, permisos, etc., consistente en un 8 por 100 sobre el salario base, incentivos y antigüedad.

**Artículo 17. Jubilación, invalidez y fallecimiento.**

Cuando un trabajador cese en la empresa por jubilación o bien por acuerdo entre las partes, ésta le abonará una gratificación en metálico, de acuerdo con la escala siguiente:

A los sesenta y cinco, sesenta y cuatro y sesenta y tres años: Tres mensualidades.

A los sesenta y dos años: Cuatro mensualidades.

A los sesenta y un años: Cinco mensualidades.

A los sesenta años: Seis mensualidades.

En los supuestos de cese por invalidez o fallecimiento, la gratificación será de tres mensualidades.

Todo trabajador será cesado en la empresa por jubilación al día siguiente de cumplir los sesenta y cinco años, no pudiendo permanecer nadie en la empresa con la edad mencionada anteriormente, exceptuando los casos de personas que tengan los sesenta y cinco y no tuvieran el período mínimo legal de cotización establecido en cada momento, los cuales permanecerán en la empresa hasta tener cubierto el mencionado hecho; una vez satisfecho dicho período causarán baja.

**CAPÍTULO III****Artículo 18. Jornada laboral.**

Para los años 1999 y 2000 la jornada laboral se fija en mil setecientas sesenta y ocho horas. El cuarto de hora de bocadillo será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

**Artículo 19. Vacaciones.**

Las vacaciones oficiales quedan fijadas para todas las categorías en los calendarios adjuntos al Convenio.

Los/las trabajadores/as cuyo disfrute no coincida con el de los calendarios o vacaciones generales conocerán con dos meses de antelación, como mínimo, la fecha de su disfrute, preferentemente en período estival.

Al/a la trabajador/a que se encuentre en situación de incapacidad temporal al comienzo de disfrute de sus vacaciones, éstas no se computarán hasta que el trabajador/a sea dado/a de alta.

Las vacaciones se interrumpirán cuando el/la trabajador/a cause baja por incapacidad temporal motivada por la práctica de intervención quirúrgica o por su hospitalización hasta pasar a la situación de alta.

La retribución por vacaciones comprenderá el promedio de las retribuciones salariales percibidas durante el primer trimestre natural anterior al disfrute, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones.

**Artículo 20. Calendarios.**

El calendario general para los años 1999 y 2000 se une al presente Convenio como anexo II.

Todos los calendarios serán comunicados al Comité de Empresa, previamente a su aplicación.

**Artículo 21. Ordenación y organización del trabajo.**

La organización técnica y práctica corresponde a la Dirección de la empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Las partes firmantes están de acuerdo que cuando existan razones justificadas para alterar los cambios de régimen de trabajo, secciones, turnos y horarios se podrá llevar a cabo previa consulta a los representantes de los trabajadores, sin tener que solicitar resolución o intervención del

organismo correspondiente en la materia, salvo en los casos de expedientes de regulación de empleo que afecten al despido.

Si se produjeran cambios de régimen relacionados en el párrafo anterior, éstos no afectarán a la remuneración económica del/de la trabajador/a, a excepción de los/las trabajadores/as que se incorporen a la empresa a partir del día 30 de septiembre de 1996, que consolidarán sus derechos a partir del año en dicho régimen de trabajo, aunque sea en períodos acumulables discontinuos.

#### Artículo 22. *Permisos y licencias.*

Los permisos y licencias son los reflejados en el anexo III del presente Convenio.

Todo/a trabajador/a dispondrá de tres días dentro del año en curso de permiso no retribuidos para los supuestos no recogidos en el anexo III, siempre y cuando se notifique a su Jefe inmediato, con cuarenta y ocho horas de antelación.

#### Artículo 23. *Corretornos.*

Se denomina corretornos a aquellos trabajadores que prestan un servicio por el incremento de días de trabajo sobre la jornada pactada. Su categoría y remuneración será la del puesto más alto que ocupen.

### CAPÍTULO IV

#### Salud laboral-social

#### Artículo 24. *Reconocimientos médicos.*

El personal estará obligado a pasar una revisión médica anual a cargo de la empresa. Los resultados se darán a conocer única y exclusivamente a los interesados. Se entregará una cartilla sanitaria a cada trabajador/a.

#### Artículo 25. *Servicio de Ayudante Técnico Sanitario.*

La empresa dispone de un servicio de Ayudante Técnico Sanitario, cuyo horario será regulado por el servicio de la empresa: Cuatro horas en turno de mañana y cuatro horas en turno de tarde, de lunes a viernes.

La empresa se compromete a cumplir con la legalidad vigente.

#### Artículo 26. *Servicio de urgencia.*

La empresa dispone de un vehículo adaptado para transportar a los/las trabajadores/as a urgencias en caso necesario, tanto por accidente como por enfermedad.

#### Artículo 27. *Asistencia sanitaria.*

La empresa retribuirá el tiempo preciso empleado en acudir a los servicios médicos, con justificante del facultativo, y siempre que coincida con el horario de trabajo. Dentro de los medios disponibles, la empresa facilitará medio de transporte. Caso de disconformidad en la aplicación de alguna de las partes, será la Comisión Paritaria quien lo analice y decida.

#### Artículo 28. *Enfermedad común y accidente no laboral.*

Siempre que el índice mensual de absentismo, inmediato anterior, sea inferior o igual al 4,5 por 100, el trabajador que se encuentre en esta situación laboral, en la primera baja y sucesivas, cobrará desde el primer día el 100 por 100 sobre la base de cotización del mes anterior a la baja, con cargo a la empresa hasta el décimo día, y a partir del undécimo día, correrá a cargo del Fondo Social.

En caso de que el índice de absentismo mensual inmediato anterior sea superior al 4,5 por 100, el/la trabajador/a que se encuentre en esta situación cobrará el 100 por 100 sobre la base de cotización del mes anterior desde el sexto día con cargo al Fondo Social.

Para el cálculo de las pagas extraordinarias se tendrán en cuenta los días que el trabajador ha permanecido en esta situación.

En la fórmula a aplicar para el cálculo del índice mensual entrarán los siguientes conceptos:

- Accidente laboral.
- Enfermedad común.
- Accidente no laboral.

#### Artículo 29. *Enfermedad profesional y accidente laboral.*

En caso de incapacidad temporal por enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador percibirá el 100 por 100 de la base de cotización de accidente de trabajo y enfermedad profesional del mes anterior a la baja, a cargo de la empresa.

#### Artículo 30. *Delegados de prevención.*

Los Delegados de prevención son los representantes de los/las trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Por voluntad de las partes, se hace extensivo el número de Delegados de prevención de tres a cuatro, para facilitar o desarrollar mejor sus funciones.

#### Artículo 31. *Comité de Seguridad y Salud Laboral.*

Queda constituido un Comité de Seguridad y Salud Laboral en base a la Ley de Prevención y Riesgos Laborales.

Al igual que en el artículo anterior, por voluntad de las partes se amplía a cuatro miembros por cada parte.

#### Artículo 32. *Prendas de trabajo.*

La empresa dotará a todo el personal de las prendas que sean necesarias a cada puesto de trabajo. Se designa al Comité de Seguridad y Salud Laboral para que elabore un estudio pormenorizado de las prendas necesarias en cada puesto de trabajo. De dicho estudio se pactará un compromiso con la empresa que será publicado.

#### Artículo 33. *Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria del Convenio será el órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento. Estará formada por miembros de la Dirección y de la parte social.

Por la parte de la Dirección serán:

Don Martín Plaza Ordóñez.  
Don Carlos Rivas Nieto.  
Don Pedro Irure Gorostegui.

Por la parte social serán:

Don Félix Camarero de la Torre.  
Doña Estrella de Miguel Gil.  
Don Gerardo López Royuela.

#### Artículo 34. *Fondo Social.*

El Fondo Social será administrado por el Comité de Empresa, de acuerdo con el Reglamento y aprobado por ambas partes.

Ambas partes acuerdan reglamentarlo y actualizarlo, al objeto de introducir algunas mejoras sociales.

El interés a pagar por el dinero existente en el Fondo Social será el del Euribor, a 31 de diciembre, más un 0,5 por 100.

### CAPÍTULO V

#### Representación sindical

#### Artículo 35. *Comité de Empresa.*

Se reconoce al Comité de Empresa como órgano legal de representación de todos los trabajadores, además de las competencias establecidas en los artículos 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores. El número de horas de disponibilidad para ejercer sus funciones sindicales será en todo momento el establecido por la Ley.

Dichas horas serán retribuidas como si efectivamente se hubiese realizado el trabajo habitual.

Cada grupo de representantes crea su propia bolsa de crédito horario, pudiendo hacer uso de ella cualquier miembro de dicho grupo.

Artículo 36. *Secciones sindicales.*

Las secciones sindicales se regirán por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Artículo 37. *Asambleas.*

Respecto a este punto se estará a lo establecido en los artículos 77, 78, 79 y 80 del Estatuto de los Trabajadores.

## Disposición transitoria primera.

Convencidas ambas partes de la necesidad cada vez mayor de fomentar el grado de participación de todos los empleados en la gestión de la empresa y que todo ello debe traducirse en un programa que abarque mejoras de calidad y productividad; reducción del absentismo y horas extraordinarias, así como la mejora de la formación continuada en todos los ámbitos y niveles de la organización, como medio para garantizar el adecuado reciclaje, futura empleabilidad y competitividad, acuerdan desarrollar conjuntamente un plan de actuación que contemple los aspectos mencionados y que será formulado antes del 30 de noviembre de 1999.

## Disposición final.

En todo lo que no esté previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza Laboral de la Madera, Convenio provincial y demás disposiciones legales de aplicación que estén en vigor.

## ANEXO I

## Tablas salariales (año 1999)

Categorías	Salario día/mes — Pesetas	Salario año 1999 — Pesetas
Peón .....	4.278	1.930.161
Peón Especialista .....	4.284	1.932.711
Ayudante .....	4.295	1.937.386
Ayudante de Mantenimiento .....	4.725	2.120.136
Oficial de segunda .....	4.390	1.977.761
Oficial de segunda de Mantenimiento .....	4.829	2.164.336
Oficial de primera .....	4.547	2.044.486
Oficial de primera de Mantenimiento .....	5.002	2.237.861
Encargado .....	149.194	2.200.727
Encargado de Mantenimiento .....	164.139	2.409.957
Auxiliar administrativo .....	131.820	1.957.491
Oficial de segunda Administrativo .....	135.619	2.010.677
Oficial de primera Administrativo .....	137.066	2.030.935
Jefes .....	165.081	2.423.145
Peritos .....	165.081	2.423.145
Ingenieros .....	179.790	2.629.071



CALENDARIO AÑO 2000 EQUIPO:

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	
DESCARSO	D	D	C	C	B	B	A	A	A	D	D	C	C	B	B	A	A	A	D	D	C	C
MAÑANA	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	A	A
NOCHE	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	C	C
TARDE	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B

ENERO																						2							
ENERO	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
ENERO-FEBRERO	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
FEBRERO-MARZO	28	29	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
MARZO-ABRIL	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
ABRIL-MAYO	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
MAYO-JUNIO	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
JUNIO-JULIO	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
JULIO-AGOSTO	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
AGOSTO-SEPTIEMBRE	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
SEPTIEMBRE-OCTUBRE	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	
OCTUBRE-NOVIEMBRE	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	
NOVIEMBRE-DICIEMBRE	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	
DICIEMBRE	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	

### ANEXO III

#### PERMISOS Y LICENCIAS

MOTIVO DE LICENCIA	TIEMPO MÁXIMO	CONCEPTOS A DEVENGAR							Justificante
		Salario base	Pagos extras	Complemento antigüedad	Incentivos (1)	Complemento Convenio	Complemento Pr Trab.	Complemento No Sal.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuges, hermanos y suegros.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho.
Enfermedad grave de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Nacimiento de hijo o adopción.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de familia o certificado del Juzgado
Matrimonio del trabajador.	Quince días naturales.	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Libro de familia o certificado del Juzgado.
Cambio domicilio habitual.	Un día laborable.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
Deberes inexcusables de carácter público o personal.	El indispensable o el que marque la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante de la asistencia.
Lactancia hasta nueve meses.	Ausencia de una hora o fracciones de media hora; reducción de jornada en media hora.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de la adopción
Traslado (art. 40 ET).	Tres días laborables.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho.
Matrimonio de hijos.	El día natural.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	El que proceda.
Funciones sindicales o de representación de trabajadores.	El establecido en la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	

( 1 ) Medip. percibida en el mes anterior