



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud de Albacete

ANUNCIO

Visto: El texto del Convenio Colectivo Provincial de Ebanistería, Carpintería y del Mueble, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo, artículo 1 del Decreto 98/2010, de 1 de junio, por el que se establece la Estructura Orgánica y las competencias de la Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud y artículo 7.1.b) del Decreto 77/2006, de 6 de junio, por el que se atribuyen competencias en materia de sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud.

La Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud de Albacete,

Acuerda:

Primero: Registrar el citado Convenio Colectivo Provincial de Ebanistería, Carpintería y del Mueble, en el correspondiente registro de Convenios Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el “Boletín Oficial” de la Provincia.

**Convenio Colectivo para las Industrias de Ebanistería, Carpintería y del Mueble de Albacete**

**Índice**

**CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

- Artículo 1.º Partes signatarias
- Artículo 2.º Territorial y funcional
- Artículo 3.º Vigencia y duración
- Artículo 4.º Condiciones más beneficiosas
- Artículo 5.º Compensación y absorción

**CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO**

- Artículo 6.º Distribución de la jornada
- Artículo 7.º Jornada de trabajo
- Artículo 8.º Vacaciones
- Artículo 9.º Permisos y licencias
- Artículo 10.º Permisos retribuidos especiales
- Artículo 11.º Rendimientos

**CAPÍTULO III. RETRIBUCIONES**

- Artículo 12.º Definición retribuciones
- Artículo 13.º Incrementos salariales 2009 a 2011
- Artículo 14.º Plus de asistencia
- Artículo 15.º Gratificaciones extraordinarias
- Artículo 16.º Dietas y medias dietas
- Artículo 17.º Kilometraje
- Artículo 18.º Ropa de trabajo
- Artículo 19.º Mejoras asistenciales
- Artículo 20.º Cláusula de inaplicación salarial

**CAPÍTULO IV. INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN**

- Artículo 21.º Comité de seguridad e higiene
- Artículo 22.º Vigilancia de la salud
- Artículo 23.º Comisión provincial de prevención de riesgos laborales
- Artículo 24.º Faltas y sanciones
- Artículo 25.º Garantías sindicales
- Artículo 26.º Interpretación y vigilancia
- Artículo 27.º Solución extrajudicial de conflictos laborales ASEC



#### CLÁUSULAS ADICIONALES

- Cláusula adicional 1.<sup>a</sup> Antigüedad
- Cláusula adicional 2.<sup>a</sup> Horas extras
- Cláusula adicional 3.<sup>a</sup> Estabilidad en el empleo
- Disposición adicional transitoria
- Cláusula final

#### ANEXOS

- Anexo I. Tablas salariales y tablas de antigüedad consolidadas
- Anexo II. Clasificación profesional

### CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

#### Artículo 1.– Partes signatarias

Son partes firmantes del presente Convenio de la Madera y el Mueble, de una parte, como representación laboral, la Federación del Metal, Construcción y Afines de la UGT (MCA-UGT) y la Federación de Construcción, Madera y Afines de CC.OO. (FECOMA-CC.OO.), y de otra parte, la Asociación Provincial de Empresarios del Sector de la Madera (integrada en FEDA), como representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar el presente Convenio.

#### Artículo 2.– Ámbito territorial y funcional

El presente Convenio regulará, durante el tiempo de su vigencia, las relaciones laborales de los trabajadores y empresarios de la provincia de Albacete.

El presente Convenio será de aplicación y de obligado cumplimiento en las actividades de industrias de carpintería, ebanistería y del mueble.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella que figuren en la clasificación de actividades económicas actuales o que en el futuro pudieran figurar en la provincia de Albacete así como las que figuran en el anexo I del III Convenio Estatal de la Madera.

La inclusión requerirá dictamen previo de la Comisión Paritaria de Convenio.

#### Artículo 3.– Ámbito temporal

Las normas contenidas en el presente Convenio Provincial del Sector de la Madera empezará a regir a partir del día siguiente a su publicación en el “Boletín Oficial” de la Provincia, retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de junio de 2009, fecha en que finalizó la vigencia del Convenio Provincial de Ebanistería, Carpintería y Afines, su vigencia finalizará el 31 de diciembre de 2011, comprometiéndose ambas partes a iniciar, 1 mes después a la firma del III Convenio Estatal de la Madera o Acuerdos que lo sustituyan.

#### Artículo 4.– Condiciones más beneficiosas

Serán respetadas aquellas condiciones más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio y que vengan disfrutando los trabajadores.

#### Artículo 5.– Compensación y absorción

Son absorbibles las mejoras que libremente, tuvieran concedidas las empresas a sus trabajadores con anterioridad a la vigencia del presente Convenio, siempre que en cómputo anual, las percepciones por todos los conceptos de este Convenio, superen aquéllas.

### CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO

#### Artículo 6.– Jornada de trabajo

La duración de la jornada anual de trabajo efectivo del presente Convenio Colectivo será:

Año 2011: 1.765 h.

Desde el día 1 de enero de 2012 la jornada anual será de 1.752 horas para dicho año, reconociendo las partes firmantes de este Convenio que en caso de firmarse por parte de la Comisión Negociadora del Convenio Estatal de la Madera para dicho año una jornada inferior a la establecida en el presente Convenio, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Ebanistería, Carpintería y Afines aplicará dicha modificación, en caso contrario ésta será la jornada aplicable durante el año 2012. Se establecerá, para ello, un calendario laboral orientativo del sector para la provincia de Albacete que se firmará anualmente antes del 1 de diciembre del año anterior.



#### Artículo 7.– Distribución de la jornada

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

2.º La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse el calendario laboral de la empresa antes del 31 de enero de cada ejercicio; no obstante, podrá modificarse por una sola vez el citado calendario hasta el 30 de abril. Una vez establecido el nuevo calendario, las modificaciones al mismo deberá ser llevada a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

4.º Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato de trabajo el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria.

#### Artículo 8.– Vacaciones

1.º La retribución a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones (30 días de salarios, antigüedad más plus de asistencia), a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.

2.º Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

En los ceses de carácter voluntario, si el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.

3.º Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones. El período vacacional se disfrutará los meses de julio, agosto y septiembre, preferentemente salvo pacto individual entre empresas y trabajadores, estableciéndose un calendario en tres primeros meses del año, en caso de desacuerdo se remitirá a la comisión paritaria del presente Convenio.

#### Artículo 9.– Permisos y licencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones establecidas en el anexo II, cuadro de permisos y licencias del III Convenio Estatal de la Madera.

Los días en caso de nacimiento de hijo que establece el anexo III Convenio Estatal de la Madera, cuando el alumbramiento tuviera lugar en sábado, se aumentará un día más que será el lunes siguiente.

#### Artículo 10.– Permisos retribuidos especiales

Aquellos trabajadores que tengan una antigüedad mínima en la empresa de 15 años y que decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 60 años, y antes de cumplir los 65, tendrán derecho a disfrutar un permiso retribuido inmediatamente anterior a la fecha de baja, que se hará efectivo en igual cuantía que el percibido en condiciones normales de trabajo. Las duraciones del mismo serán las siguientes:

Los 60 años: Tres meses

Los 61 años: Dos meses y medio

Los 62 años: Dos meses

Los 63 años: Un mes y medio

Los 64 años: Un mes

#### Artículo 11.– Rendimientos

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cual-

quier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

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

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio y/o de ámbito superior.

Los trabajadores se comprometen a realizar como actividad normal los topes de trabajo igual al tiempo de cronometración por el factor global de nivelación (habilidad, esfuerzo, condiciones y estabilidad) por la suma de los tantos por ciento de los suplementos recomendados por OIT, y únicamente se revalorarán estos tiempos normales por:

1.- Cambio de método operativo, bien por agrupación o participación, por economía de movimiento o mejora tecnológica.

2.- Cuando se alcancen operaciones superiores al treinta por ciento de la habilidad normal.

### CAPÍTULO III. RETRIBUCIONES

#### Artículo 12.- Definición retribuciones

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

1.º Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

a) Salario base: Se entiende por salario base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

b) Complementos salariales: Personales, plus de asistencia, antigüedad consolidada, de puesto de trabajo, de cantidad o calidad de trabajo, pagas extraordinarias, complementos de Convenio, horas extraordinarias.

2.º Complementos no salariales: Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, o asimiladas a éstas.

Las indemnizaciones, compensaciones o suplidos por gastos que hubieran de realizarse por el trabajador para la realización de su actividad laboral, tales como herramientas, ropa de trabajo, gastos de viajes o locomoción, estancia, etc., así como cualquier otra de ésta o similar naturaleza u objeto.

Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, traslados, suspensiones o despidos.

#### Artículo 13.- Incrementos salariales 2010 a 2011

La Comisión Negociadora del Convenio Provincial de Ebanistería, Carpintería y Afines, resuelve elevar las tablas salariales publicadas en el BOP de la provincia de Albacete de fecha 9 de junio de 2008 a definitivas.

La Comisión Negociadora del Convenio Estatal de la Madera, ha acordado la sustitución del artículo 66 del Convenio Colectivo por el siguiente redactado:

“... Para el período 2010 y 2011 el incremento salarial será el siguiente:

2010: Con fecha de efectos del 1.º de enero se revisarán los salarios incrementándose en un 1,3%.

Finalizado el año 2010, y una vez conocido el IPC real de dicho año, se procederá a actualizar las tablas salariales con el diferencial entre el 1,2% y el IPC real, con efectos de 1 de enero de 2010. El exceso, si lo hubiera, se abonará en una sola paga en el mes de febrero del año 2011.

2011: Con fecha de efectos del 1.º de enero y efectuada la anterior operación, se revisarán los salarios incrementándose en un 1,3%.

Finalizado el año 2011, y una vez conocido el IPC real de dicho año, se procederá a actualizar las tablas, con efectos de 1 de enero de 2011. El exceso, si lo hubiera, se abonará en una sola paga en el mes de febrero del año 2012.”

#### Artículo 14.- Plus de asistencia.

Por el concepto de plus de asistencia, se establece un plus para todos los trabajadores por las cuantías que aparecen en anexo I del presente Convenio, este plus se pagará los sábados en las empresas que trabajen de lunes a viernes.

#### Artículo 15.- Gratificaciones extraordinarias

Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de paga de verano y paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 22 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base más antigüedad consolidada.

Devengo de pagas:

- Paga de verano, del 1 de enero al 30 de junio.
- Paga de Navidad, del 1 de julio al 31 de diciembre.

Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Todo el personal afectado por el presente Convenio, percibirá dos pagas extraordinarias de 30 días cada una de ellas, a razón del salario base establecido por cada categoría profesional, más la antigüedad, si procediese.

Artículo 16.– Dietas y medias dietas

1.º La dieta es un concepto de devengo extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

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

3.º Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa, y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo de trabajo.

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

5.º El importe de la dieta completa y de la media dieta será el que aparece en el anexo I del presente Convenio y revisable anualmente en éstas o siguientes tablas salariales.

- Dieta completa
- Media dieta

6.º En casos excepcionales de exceso en los gastos justificados, el empresario los asumirá.

7.º No obstante lo anterior, las empresas podrán pagar directamente y por cuenta de las mismas, los gastos de viaje y desplazamiento en lugar de abonar al personal las dietas anteriormente citadas.

Artículo 17.–Kilometraje

Cuando un trabajador tenga que desplazarse, por sus propios medios, a realizar trabajos fuera del centro de trabajo, por decisión de la empresa, percibirá la cantidad que aparezca en el anexo I del presente Convenio y revisable anualmente en éstas o siguientes tablas salariales.

Artículo 18.– Ropa de trabajo

La empresa entregará al trabajador dos equipos de trabajo por año, más otro, siempre que acredite su necesidad, no siendo compensables dichas prendas en metálico.

Artículo 19.– Mejoras asistenciales

En los casos de accidente de trabajo, y accidente “in itinere”, el trabajador percibirá el cien por cien del salario del Convenio más la antigüedad consolidada y el plus de asistencia, siendo a cargo de la empresa las diferencias entre lo abonado por la entidad gestora y el salario garantizado, hasta un máximo de dieciocho meses. En los casos de enfermedad por intervención quirúrgica, el tiempo que dure la hospitalización más quince días con posterioridad a la mencionada hospitalización si necesita asistencia médica, será considerado en la misma aplicación anterior. Asimismo las empresas completarán en los supuestos de enfermedad las prestaciones por tal concepto hasta totalizar el setenta y cinco por ciento a partir del cuarto día de la baja, hasta el 60 día, a partir del 61 día será el 100%.

Artículo 20.– Cláusula de inaplicación salarial

Durante el año 2009 las partes (Comisión Negociadora del Convenio Estatal de la Madera), constataron la difícil situación económica por la que estaba atravesando el sector y las dificultades de sus empresas para mantener su supervivencia y, consecuentemente el empleo. Por tal motivo acordaron modificar lo dispuesto en la Disposición adicional cuarta del mismo, con carácter temporal, al objeto de adecuar los requisitos de inaplicación salarial a las indicadas necesidades.

No obstante, la situación económica padecida durante 2009, lejos de resolverse, se ha agravado progresivamente, subsistiendo según todas las predicciones, para 2010 y 2011. A tal efecto, e igualmente con carácter extraordinario para el año 2010 y 2011, han acordado mantener la sustitución de la cláusula original del Convenio por el siguiente redactado:

“ Disposición adicional cuarta. Cláusula de inaplicación salarial.

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores al que pretenda implantar esta medida. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente, en las que se contemplarán la evolución del mantenimiento del nivel de empleo.

Con carácter excepcional, y durante los años 2010 y 2011, la situación de pérdidas indicada en el párrafo anterior, no será requisito necesario, debiendo acreditar las empresas su situación productiva, económica y financiera real, así como sus previsiones para el año en curso.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de los salarios.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resultan de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula en el plazo de un mes a contar desde la fecha de publicación de este Convenio o de su revisión salarial (entendiendo por tal la del ámbito correspondiente). En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión Mixta Paritaria del ámbito territorial correspondiente.

En el plazo de veinte días naturales a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la comunicación a la que se hace referencia en párrafos anteriores y dentro de los siguientes diez días las partes deberán acordar la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Mixta de Interpretación del ámbito territorial correspondiente en el plazo de cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose en la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo la empresa y los representantes de los trabajadores negociaran los porcentajes de incremento salarial a aplicar. En estos casos la Comisión Paritaria competente revisará y validará los acuerdos derivados de la medida excepcional.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir de que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Mixta del ámbito correspondiente.

b) En caso de no haber acuerdo, la Comisión Mixta competente examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna y los asesoramientos técnicos pertinentes. Oirá a las partes, debiendo pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Los acuerdos de la comisión Mixta competente se tomarán por unanimidad, y si no existiere ésta, elevarán la consulta a la Comisión Mixta de Interpretación Estatal que deberá resolver la discrepancia, pudiendo, para ello, solicitar informe de auditores-censores jurados de cuentas, siendo los gastos de origen por esta intervención, de cuenta de la empresa solicitante, a no ser que la empresa aporte cuentas auditadas. Durante el presente período de vigencia extraordinaria no resultará necesario el informe anteriormente indicado, pero sí toda la documentación que considere pertinente la Comisión Paritaria Estatal.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir de que la Comisión Mixta del ámbito inferior dé traslado del desacuerdo a la Comisión Mixta de Interpretación Estatal.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará al concepto salarial hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

En aquellas empresas en las que se haga uso de la presente cláusula durante dos años consecutivos se deberá acordar con la representación de los trabajadores y comunicar, obligatoriamente, este hecho a la comisión paritaria del ámbito correspondiente.

Durante el período de descuelgue quedará sin efecto lo dispuesto en la Disposición adicional tercera, prorrogándose los plazos establecidos en la misma por igual período temporal que la inaplicación salarial, siempre y cuando las partes acuerden tal extremo.

Finalizado el período de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula. En igual medida, se reiniciará el cómputo de aplicación de lo dispuesto en la Disposición adicional tercera por el plazo de cumplimiento restante.

Para la aplicación de la medida excepcional establecida en la presente cláusula será requisito indispensable que, en cada ámbito inferior, se haya procedido a la previa actualización de las tablas salariales (en el porcentaje del 1,3% pactado y con la actualización correspondiente al año 2010), conforme a lo dispuesto en el Convenio Estatal. La aplicación práctica de ambas medidas únicamente podrá llevarse a efecto una vez publicado el presente Convenio en el BOP.”

#### CAPÍTULO IV. INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

##### Artículo 21.– Comité de Seguridad e Higiene

Las funciones asignadas por Ley al Comité de Seguridad e Higiene, pasarán a ser competencia, en su totalidad, de los Delegados de Personal o Comité de Empresa, en su caso.

Los Delegados de Prevención y miembros del Comité de Salud en el Trabajo dispondrán de un crédito de 30 horas anuales destinadas a recibir la formación en el ámbito de su responsabilidad como Delegados de Prevención.

##### Artículo 22.– Vigilancia de la salud

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio tendrán derecho a una vigilancia de su salud, a cargo de la empresa, dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos de exposición. Las pruebas médicas, vinculadas a la evaluación de riesgos, serán por ello, específicas para la detección de las posibles alteraciones de la salud. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado.

Se realizará un reconocimiento médico específico inicial y acorde con el puesto de trabajo a desempeñar. Asimismo se realizarán reconocimientos médicos con carácter anual salvo renuncia del trabajador. Esta renuncia sólo será posible cuando en su puesto de trabajo no exista riesgo higiénico y deberá solicitarla el trabajador por escrito.

Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo.

El resultado de la revisión se le notificará por escrito al trabajador. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo; en el caso de ser trabajadores a turnos o nocturnos dicha consideración se hará con cargo a la jornada laboral del día posterior al del reconocimiento.

Se confeccionará un historial médico-laboral para cada trabajador. Cuando el trabajador finalice su relación laboral con la empresa, ésta instará al Servicio de Prevención para que entregue al trabajador afectado una copia del historial médico-laboral al que alude el artículo 37.3 apartado c) del Real Decreto 39/97, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Cuando la duración del contrato de trabajo fuese inferior a un año la entrega del historial médico-laboral se realizará, previa solicitud del trabajador afectado por la extinción.

Los datos de los reconocimientos médicos velarán por la confidencialidad de los trabajadores y serán desarrollados a modo de estadísticas para conocimiento periódico del Comité de Seguridad y Salud o Delegados de Prevención.

##### Artículo 23.– Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales

Se crea la Comisión de Riesgos Laborales para el sector de carpintería y ebanistería, será paritaria de empresarios y trabajadores, con la participación de los Delegados Territoriales elegidos para cada Sección Sindical.

Esta Comisión evaluará la aplicación de la Ley 31/95 estableciendo un catálogo de riesgos y enfermedades



profesionales, tendentes a facilitar la seguridad y salud del trabajador en el sector, elaborando las políticas de prevención que se consideren necesarias por parte de los técnicos en la materia que participen en esta Comisión a petición de las partes firmantes de este Convenio.

**Artículo 24.– Faltas y sanciones**

Se considerará falta laboral toda acción u omisión de la que resulte responsable el trabajador que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.

Las empresas pondrán en conocimiento de los Delegados de Personal o Comité de Empresa, en su caso, la sanción que se le impusiera a un trabajador que ostente la condición de representante legal o sindical, le será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los representantes miembros de la representación legal o sindical a que éste perteneciera, si los hubiera.

La obligación de instruir al expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

En todo lo no recogido en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Título VIII del Régimen Disciplinario del Convenio Estatal de la Madera.

**Artículo 25.– Garantías sindicales**

Los Comités de Empresa o Delegados de Personal, tendrán atribuidas las funciones y gozarán de garantías sindicales, que actualmente, o en el futuro, que determinen las normas legales aplicables o lo recogido en el III Convenio Estatal de la Madera.

**Artículo 26.– Interpretación y vigilancia**

Al objeto de interpretar cualquier duda que pudiera surgir en la aplicación del presente Convenio y para vigilar el cumplimiento del mismo, se crea una Comisión Paritaria que estará compuesta por tres representantes de las centrales sindicales intervinientes en la negociación y tres empresarios representantes de la patronal.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría simple, que será presidida por la persona que de común acuerdo se determine, siendo su domicilio en los locales de FEDA, sito en la calle del Rosario, n.º 29 de esta ciudad de Albacete.

**Artículo 27.– Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC)**

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC), así como a su reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas ya la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

**CLÁUSULA ADICIONAL 1.ª ANTIGÜEDAD**

Antigüedad consolidada.

1.º A partir del 1 de enero de 2011, no se devengará por este concepto nuevos derechos quedando, por tanto, suprimido.

No obstante, los trabajadores que tuvieran generado antes del 1 de enero de 2011 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 como complemento personal, bajo el concepto de “antigüedad consolidada”, no siendo absorbible ni compensable.

Para compensar la pérdida económica que supone la desaparición de este concepto se calculará el equivalente al 5% sobre el salario base de cada uno de los niveles y categorías de las tablas salariales del año 2010.

La cuantía resultante del apartado anterior se dividirá entre ocho.

La cantidad resultante será la que se adicionará al salario base, durante los ocho siguientes años, es decir, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018, para ello se elabora una tabla anexa a las tablas salariales de compensación.

**CLÁUSULA ADICIONAL 2.ª HORAS EXTRAORDINARIAS**

El precio de la hora extraordinaria tendrá como mínimo un incremento de un 30% respecto a la hora ordinaria.



### CLÁUSULA ADICIONAL 3.<sup>a</sup> ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Las empresas con 7 o más trabajadores están obligadas a tener como mínimo el 65% de su plantilla con trabajadores fijos o con contratos indefinidos.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Habida cuenta de las gravísimas dificultades por las que atraviesa el sector y reconociendo el esfuerzo realizado por las partes negociadoras para alcanzar un acuerdo satisfactorio, en el que se vieran recogidas las reivindicaciones legítimas de la representación de los trabajadores de la provincia de Albacete, que es, estar finalmente encuadrados en el año 2012 dentro del marco normativo y obligacional del Convenio Estatal de la Madera, acuerdan prorrogar el abono de los atrasos devengados en una sola paga a los tres meses de la publicación del presente Convenio en el B.O.P.

#### CLÁUSULA FINAL

En todo lo no regulado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el III Convenio Estatal de la Madera vigente y sucesivos.

#### Tabla de grupos profesionales

Grupo 1 *	Arquitecto Ingeniero Gerente
Grupo 2 **	Arquitecto Técnico Ingeniero Técnico Graduado Social Encargado Coord. Taller Jefe de Ventas
Grupo 3	Programador Delineante Proyectista y Diseño Dibujante Proyectista y Diseño Jefe de Sección de Taller Jefe de Administración Jefe de Sección
Grupo 4	Oficial de 1. <sup>a</sup> Administración Delineante de 1. <sup>a</sup> Oficial de Taller de 1. <sup>a</sup> Conductor Carnet de 1. <sup>a</sup> Viajante vendedor
Grupo 5	Oficial de 2. <sup>a</sup> Administración Delineante de 2. <sup>a</sup> Oficial de Taller de 2. <sup>a</sup> Conductor de Carnet de 2. <sup>a</sup>
Grupo 6	Auxiliar Administración Especialista de Taller Almacenero Dependiente Conserje Telefonista y Recepcionista
Grupo 7	Ayudante Portero
Grupo 8	Aprendiz

\* Los salarios en este grupo serán un 30% más de los que figuran en el grupo 4

\*\* Los salarios en este grupo serán un 15% más de los que figuran en el grupo 4



**Convenio Colectivo de Ebanistería, Carpintería y del Mueble**

Tablas salariales definitivas 2009

Efectos económicos 1 de junio a 31 de diciembre de 2009

**Salario base**

**A) Personal de fábrica**

Jefe de Fábrica	34,49 €
Jefe de Sección	33,67 €
Oficial de 1. <sup>a</sup>	33,10 €
Oficial de 2. <sup>a</sup>	32,37 €
Especialista	31,40 €
Ayudante	30,97 €
Peón	30,32 €
Aprendiz 17 años en adelante	19,68 €
Aprendiz 16 a 17 años	18,69 €

**B) Personal subalterno**

Conductor de 1. <sup>a</sup>	33,10 €
Conductor de 2. <sup>a</sup>	32,24 €
Guardia, Vigilante, Portero	30,58 €

**C) Personal administrativo**

Jefe de Administración	34,49 €
Oficial 1. <sup>a</sup>	33,10 €
Oficial 2. <sup>a</sup>	32,37 €
Auxiliar	30,97 €
Aspirante	18,69 €

**Plus de asistencia**

Mayores de 18 años	2,22 €
Menores de 18 años	0,96 €

**Dietas**

Completa	34,42 €
Media	16,92 €
Kilometraje (precio por km)	0,40 €

**Convenio Colectivo de Ebanistería, Carpintería y del Mueble**

Tablas salariales definitivas 2010

(Efectos económicos 1 de enero a 31 de diciembre de 2010)

(Incremento del 3,1%)

Categorías	Salario año	Salario día	Ant. 5%	Parte anual	Parte diaria
<b>A) Personal de fábrica</b>					
Jefe de Fábrica	15.108,75 €	35,55 €	755,44 €	94,43 €	0,22 €
Jefe de Sección	14.751,75 €	34,71 €	737,59 €	92,90 €	0,22 €
Oficial 1. <sup>a</sup>	14.505,25 €	34,13 €	725,26 €	90,66 €	0,21 €
Oficial 2. <sup>a</sup>	14.182,25 €	33,37 €	709,11 €	88,64 €	0,21 €
Especialista	13.757,25 €	32,37 €	687,86 €	85,98 €	0,20 €
Ayudante	13.570,25 €	31,93 €	678,51 €	84,81 €	0,20 €
Peón	13.281,25 €	31,25 €	664,06 €	83,01 €	0,19 €
Aprendiz 17 años	8.623,25 €	20,29 €	431,16 €	53,90 €	0,13 €
Aprendiz 16 a 17	8.189,75 €	19,27 €	409,49 €	51,19 €	0,12 €
<b>B) Personal subalterno</b>					
Conductor 1. <sup>a</sup>	14.505,25 €	34,13 €	725,26 €	90,66 €	0,21 €
Conductor 2. <sup>a</sup>	14.127,00 €	33,24 €	706,35 €	88,29 €	0,21 €
Guarda, Vigilante					



Categorías	Salario año	Salario día	Ant. 5%	Parte anual	Parte diaria
Portero	13.400,25 €	31,53 €	670,01 €	83,75 €	0,20 €
<b>C) Personal administrativo</b>					
Jefe de Admón.	15.108,75 €	35,56 €	755,44 €	94,43 €	0,22 €
Oficial 1. <sup>a</sup>	14.505,25 €	34,13 €	725,26 €	90,66 €	0,21 €
Oficial 2. <sup>a</sup>	14.182,25 €	33,37 €	709,11 €	88,64 €	0,21 €
Auxiliar	13.570,25 €	31,93 €	678,51 €	84,81 €	0,20 €
Aspirante	8.189,75 €	19,27 €	409,49 €	51,19 €	0,12 €
<b>Otros conceptos</b>					
Plus de asistencia					
Mayores de 18 años	2,29 €				
Menores de 18 años	0,99 €				
Dieta completa	35,48 €				
Media dieta	17,44 €				
Kilometraje	0,41 €				

**Convenio Colectivo de Ebanistería, Carpintería y del Mueble**

Tablas salariales provisionales 2011  
(Efectos económicos 1 de enero de 2011)  
(Incremento del 1,3%)

	S. base + 1,3%	Comp. Ant./día	S. base + compensación
<b>A) Personal de fábrica</b>			
Jefe de Fábrica	36,01 €	0,22 €	36,23 €
Jefe de Sección	35,16 €	0,22 €	35,38 €
Oficial 1. <sup>a</sup>	34,57 €	0,21 €	34,78 €
Oficial 2. <sup>a</sup>	33,80 €	0,21 €	34,01 €
Especialista	32,79 €	0,20 €	32,99 €
Ayudante	32,34 €	0,20 €	32,54 €
Peón	31,65 €	0,19 €	31,84 €
Aprendiz 17 años en adelante	20,55 €	0,13 €	20,68 €
Aprendiz 16 a 17 años	19,52 €	0,12 €	19,64 €
<b>B) Personal subalterno</b>			
Conductor 1. <sup>a</sup>	34,57 €	0,21 €	34,64 €
Conductor 2. <sup>a</sup>	33,67 €	0,21 €	33,88 €
Guarda, Vigilante			
Portero	31,94 €	0,20 €	32,14 €
<b>C) Personal administrativo</b>			
Jefe de Admón.	36,01 €	0,22 €	36,23 €
Oficial 1. <sup>a</sup>	34,57 €	0,21 €	34,78 €
Oficial 2. <sup>a</sup>	33,80 €	0,21 €	34,01 €
Auxiliar	32,34 €	0,20 €	32,44 €
Aspirante	19,52 €	0,12 €	19,64 €
<b>Otros conceptos</b>			
Plus de asistencia			
Mayores de 18 años	2,32 €		
Menores de 18 años	1,00 €		
Dieta completa	35,94 €		
Media dieta	17,67 €		
Kilometraje	0,42 €		

Albacete, 2 de marzo de 2011.–El Delegado Provincial de Empleo, Igualdad y Juventud, Florencio López García. 6.713