

**XUNTA DE GALICIA**

Consellería de Traballo

*Delegación Provincial da Coruña*

Relacións Laborais

## ANUNCIO

*Convenio colectivo do sector de industrias de carpintería e ebanistería*

Visto o expediente do convenio colectivo do sector de INDUSTRIAS DE CARPINTERÍA E EBANISTERÍA (código convenio 1500805), que tivo entrada nesta Delegación Provincial da Consellería de Traballo o día 30.1.09, complementado o 9.3.09 e subscrito pola parte económica pola Asociación Provincial de Empresarios de Carpinterías y Ebanisterías e pola parte social por CIG, UGT e CCOO o día 20.1.09, de conformidade co disposto no artigo 90.2 e 3 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre Rexistro e Depósito de Convenios Colectivos de Traballo e Real decreto 2412/82, de 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta Delegación Provincial

## ACORDA:

**PRIMEIRO.-** Ordena-la súa inscrición no Libro Rexistro de Convenios Colectivos de Traballo, obrante nesta Delegación Provincial, e notificación ás representacións económica e social da Comisión Negociadora.

**SEGUNDO.-** Ordena-lo depósito do citado acordo no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación (S.M.A.C).

**TERCEIRO.-** Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

A Coruña, 11 de marzo de 2009

A DELEGADA PROVINCIAL

Asdo: María Debén Alfonso

**CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE CARPINTERÍA Y EBANISTERÍA DE LA PROVINCIA DE A CORUÑA****CAPÍTULO I****ARTÍCULO 1.- ÁMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL.-**

El presente Convenio es de ámbito provincial, aplicándose a las empresas que, en la provincia de A Coruña, se dedican a la actividad de Carpintería y Ebanistería.

**ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL.-** Regulará las relaciones laborales entre los/las trabajadores/as y las empresas incluídas en su ámbito territorial y funcional.

**ARTÍCULO 3.- VIGENCIA Y DURACIÓN.-** Este Convenio se negocia al amparo del Convenio Sectorial de la Madera y tiene vigencia de tres años (01/01/08 a 31/12/10), que servirá como norma complementaria en lo que en él no esté previsto. (Resolución de la Dirección General de Trabajo de 12/03/08, B.O.E de 25/02/08).

**ARTÍCULO 4.- INCREMENTO SALARIAL Y CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL.-** El incremento salarial para cada uno de los años de vigencia será del IPC previsto en los presupuestos generales del Estado más un 1'30 sobre todos los conceptos económicos, excepto los que impliquen una compensación de gastos. Para el año 2008 el incremento salarial pactado es de un 3'30% sobre salario base, calculándose éste sobre las tablas salariales vigentes a 31/12/2007, y una vez aplicada la cláusula de revisión salarial.

En el caso en que el IPC real a 31 de diciembre de cada año, fuese superior al IPC previsto por el Gobierno para dicho periodo, el exceso, si lo hubiere, se abonará en una sola paga en el mes de febrero del año siguiente. En todo caso, este exceso, en caso de darse, servirá de base para el cálculo del incremento de años posteriores.

**ARTÍCULO 5.- DENUNCIA Y PRÓRROGA.-** La denuncia del presente convenio es automática al vencimiento del mismo, en este caso a 31/12/2010. No obstante la Comisión Negociadora del Convenio podrá constituirse con tres meses de antelación al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado.

**ARTÍCULO 6.- GARANTÍA AD PERSONAM.-** Se respetará a todos/as los/las trabajadores/as las situaciones laborales actualmente consolidadas en su conjunto en cuanto determinen mayores derechos de los concedidos en este Convenio en las materias objeto de regulación.

**ARTÍCULO 7.- COMISIÓN MIXTA.-** A efectos de vigilancia y control de aplicación de las normas contenidas en este Convenio, se constituye una Comisión Mixta, integrada por tres representantes de cada una de las partes.

Esta Comisión Mixta será un Órgano de Interpretación, Arbitraje y Vigilancia de la aplicación y cumplimiento del presente Convenio, con las siguientes funciones específicas:

- Interpretación auténtica del Convenio.
- Arbitraje de los asuntos que se le sometan por acuerdo de ambas partes.
- Vigilancia de lo pactado.
- Seguimiento de la evolución de las relaciones de las partes contratantes.
- Entender cuantas cuestiones tiendan a la mayor eficacia de la práctica del Convenio.
- Los acuerdos adoptados lo serán por la mayoría de las partes y aquellos que interpreten este Convenio tendrán la misma eficacia que la norma interpretada.
- La Comisión Mixta celebrará reuniones cuantas veces sea necesario y previo acuerdo de las partes en cuanto a la fecha, lugar y hora.
- Los vocales y suplentes serán designados entre las respectivas representaciones negociadoras del Convenio. Podrá utilizar los servicios de asesores en materia de su competencia.
- La parte social y económica convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se pudiesen producir como consecuencia de la interpretación del presente Convenio Colectivo.

La composición de la Comisión Mixta estará formada por un representante de cada Central Sindical y tres representantes de la Asociación Provincial de Carpintería y Ebanistería.

**CAPÍTULO II**

**ARTÍCULO 8.- CONDICIONES ECONÓMICAS.-** Las condiciones retributivas del personal afectado por este Convenio serán las que contienen las tablas que se unen como anexo y las que se regulan en los siguientes artículos.

**ARTÍCULO 9.- RECIBOS SALARIALES.-** Las empresas entregarán a los/las trabajadores/as los recibos de salarios correspondientes, que se ajustarán al modelo aprobado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o cualquier otro que cumpla las condiciones establecidas en el artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas podrán efectuar los pagos por medio de transferencia o talón bancario, en este último caso el tiempo empleado para su cobro correrá a cargo de la empresa.

**ARTÍCULO 10.- PLUS DE TRANSPORTE.-** Se establece la cantidad de cuatro euros y cincuenta céntimos (4'50 €) para el año 2008, a percibir por este concepto por día efectivo de trabajo, con independencia de que las empresas dispongan o no de medios de transporte.

En caso de desplazamiento, las empresas satisfarán al personal el servicio de transporte correspondiente sin detrimento de la percepción de dicho plus.

**ARTÍCULO 11.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD.-** Todos/as los/las trabajadores/as que tengan derecho al plus de antigüedad consolidado lo seguirán manteniendo en su cuantía.

**ARTÍCULO 12.- PLUS DE ASISTENCIA.-** Se percibirá por cada día efectivo de trabajo, a razón de un euro con noventa céntimos día (1'90€) para el año 2008

**ARTÍCULO 13.- DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS.-** En los supuestos de que el trabajador/a por necesidades del trabajo, tenga que efectuar comidas o pernoctar fuera del lugar habitual, tendrá derecho a las siguientes percepciones durante el año 2008:

Por la comida:	10.00 €
Por dos comidas:	19.00 €
Dieta completa:	28.00 €

A partir del séptimo día de permanencia fuera del lugar de trabajo, percibirá 0'65 céntimos de euro más diarios. Las empresas abonarán los gastos que superen el importe de las dietas aquí establecidas, previa justificación del/de la trabajador/a.

Si la empresa se hiciese cargo de todos los gastos, el/la trabajador/a percibirá el 10% del importe de la dieta.

La empresa abonará antes de cada desplazamiento un anticipo a cuenta de dietas, por la cuantía de su importe aproximado, en relación a los días de desplazamiento previstos.

Cuando por necesidades de la empresa el personal tenga que desplazarse desde el centro de trabajo a otros lugares distintos, la empresa proveerá el medio de transporte adecuado. En el caso de que se utilice un servicio público colectivo, su coste será a cargo de la empresa.

Si se pactase entre empresa y cuadro de personal la utilización de vehículo propio, la empresa deberá dar la autorización pertinente por escrito, abonándole la cantidad establecida en cada momento. A estos efectos se establece la cantidad de 0'19 € por Kilómetro.

El día de vuelta se considerará como dieta completa. Los gastos de transporte se abonarán con independencia de las dietas establecidas.

**ARTÍCULO 14.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-** Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de PAGA DE VERANO y PAGA DE NAVIDAD y se devengarán por semestres naturales y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

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.

Las pagas extras se abonarán a razón de treinta días de salario base, antigüedad y veinticinco días de plus de asistencia.

Las empresas podrán prorratear las pagas extras en doce mensualidades a razón de cinco días por cada mes.

El importe de las pagas extraordinarias será proporcional al tiempo efectivamente trabajado, computándose a estos efectos los períodos de accidente laboral y enfermedad profesional.

**ARTÍCULO 15.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-** Las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.

b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materia prima: Realización.

c) Horas extraordinarias por: Contratos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno u otras circunstancias, siempre que no sea posible el utilizar distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la Ley.

La Dirección de la empresa, informará periódicamente al Comité de Empresa o Delegado de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

La hora extra se pagará con un recargo del 75% sobre el valor-hora ordinaria. Por acuerdo entre empresa y trabajador/a, previa la realización de las mismas, podrán compensarse las horas extraordinarias con un período equivalente de descanso.

**ARTÍCULO 16.- JUBILACIÓN.-** Se establece un premio de jubilación a los 64 años para el personal que lleve, como mínimo, diez años en la empresa. Consistirá este premio en treinta días de vacaciones.

El/la trabajador/a que se jubile voluntariamente con anterioridad a cumplir los 64 años tendrá derecho a la percepción de los siguientes premios:

Jubilación a los 60 años: - 150 días de vacaciones.

Jubilación a los 61 años: - 125 días de vacaciones.

Jubilación a los 62 años: - 100 días de vacaciones.

Jubilación a los 63 años: - 75 días de vacaciones.

La jubilación será obligatoria para todos/as los/las trabajadores/as a los 65 años, siempre que tengan derecho a percibir una pensión, de no ser así podrán continuar en la empresa hasta que se genere el derecho a la prestación.

Este artículo quedará en suspenso en el caso de que se modifique la edad de jubilación por norma legal.

#### JUBILACIÓN PARCIAL

Al amparo del Art. 166.2 del texto de la Ley de la Seguridad Social, del Art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, y del artículo 28 del III Convenio Estatal de la Madera, se les reconoce a los/las trabajadores/as el derecho subjetivo de acceder a la jubilación parcial y a la reducción de jornada cuando reúnan los requisitos legalmente establecidos y especialmente, el de la edad, que no podrá ser inferior a 60 años. En estos supuestos, y hasta que los/las trabajadores/as que se jubilan parcialmente lleguen a la edad ordinaria de jubilación, la empresa deberá suscribir un contrato de relevo en los términos previstos en el Art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

La decisión adoptada por el/la trabajador/a de acogerse a la situación de jubilación parcial recogida en el párrafo precedente deberá ser notificada a la empresa por lo menos con tres meses de antelación a la fecha prevista de su inicio, excepto para el personal encuadrado en los grupos I y II del convenio, en que el plazo será de seis meses.

**ARTÍCULO 17.- SEGURO DE INVALIDEZ O MUERTE.-** Las empresas contratarán un seguro colectivo de invalidez permanente total o muerte por accidente, durante las 24 horas, para todo el personal afectado por este Convenio, con las siguientes indemnizaciones:

Para el año 2008:

Por muerte: 19.000 €

Por invalidez permanente total para la profesión habitual, absoluta o gran invalidez: 24.000 €

Las empresas que hayan contratado la póliza correspondiente con una Compañía de Seguros, no responderán subsidiariamente de las indemnizaciones, en ningún caso.

Quedarán excluidos aquellos riesgos que ordinariamente las Compañías de Seguros no cubran.

Para cada uno de los años de vigencia del convenio estas cantidades serán incrementadas en igual porcentaje al IPC habido en el año anterior

**ARTÍCULO 18.- VACACIONES.-** Los/las trabajadores/as afectados por este Convenio disfrutarán de un período anual de vacaciones de treinta días naturales como mínimo.

La retribución de las mismas será en base a 30 días de salario base, antigüedad y plus de asistencia equivalente a los días efectivos de trabajo durante dicho período vacacional.

En las empresas que no disfruten el período vacacional conjuntamente y, por lo tanto, permanezcan abiertas durante los doce meses, los/las trabajadores/as tendrán derecho a un período de vacaciones de 22 días laborables, no se consideran laborables los Sábados, Domingos y festivos.

A efectos del disfrute de vacaciones, el cómputo será por año natural, teniendo derecho a la parte proporcional de las mismas de no llevar en la empresa un año completo, o a la liquidación correspondiente por cese en la empresa, por cualquier causa.

El calendario de vacaciones se establece entre la empresa y los/las trabajadores/as o sus representantes y, deberá ser expuesto, como mínimo, con dos meses de antelación al inicio de las mismas. Tendrán derecho preferente los/las trabajadores/as con hijos/as en edad escolar.

Las vacaciones no podrán ser compensadas económicamente, y en ningún caso las percepciones podrán ser inferiores a las establecidas en el artículo 61 del III Convenio Colectivo Estatal de la Madera.

**ARTÍCULO 19.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.-** El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo y condiciones establecidas en el anexo: Cuadro de licencias y permisos.

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de las ausencias, en cuyo caso se acreditará en su momento de forma suficiente.

Además de las licencias que se contemplan en el anexo, se concederá por el tiempo necesario, en el supuesto de que un/a trabajador/a acompañe al médico a los hijos/as menores de 16 años con justificante de entrada y salida de la visita, siempre que sea imprescindible por imposibilidad del otro cónyuge.

Asimismo, se concederá un día de permiso por fallecimiento de hermanos/as del padre o madre del/de la trabajador/a. En caso de nacimiento de un hijo/a o adopción se ampliará un día más en el supuesto de que coincidiese en viernes el día del nacimiento.

Se establece una licencia de tres días no retribuidos. Para su disfrute el/la trabajador/a tendrá que comunicarlo a la empresa con una antelación de dos días laborables. Asimismo estos tres días de licencia no retribuida no podrán ser acumulables a vacaciones.

El permiso por enfermedad grave, se podrá disfrutar en cualquier momento mientras dure el proceso de enfermedad grave, y podrá ser disfrutado de forma discontinua en los términos que acuerden empresa y trabajador/a.

El permiso de lactancia hasta los nueve meses, podrá ser disfrutado con ausencia de una hora, dos fracciones de media hora, reducción de jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas disfrutándolo de forma ininterrumpida tras la baja maternal.

Todos los permisos y licencias son extensibles a las parejas de hecho que consten registradas oficialmente.

### CAPÍTULO III

**ARTÍCULO 20.- JORNADA DE TRABAJO.-** La duración de la jornada anual de trabajo efectivo en todos los ámbitos del presente Convenio Colectivo será para cada año de vigencia del mismo de 1.752 horas anuales, con las limitaciones establecidas en el artículo 47 del Convenio Estatal de la Madera.

La Comisión Mixta del Convenio elaborará anualmente un Calendario Laboral General, una vez conocidas las festividades del ámbito estatal, autonómico y local donde se establecerán los días laborables y los días festivos de carácter nacional, autonómico y los propios del convenio que con motivo de la aplicación de la jornada anual se establezcan.

No obstante lo anterior, las empresas afectadas por el presente convenio podrán elaborar sus propios calendarios laborales estableciendo unos días de compensación de exceso de jornada distintos al calendario establecido por la Comisión Mixta, que deberán publicar antes del 1 de enero de cada año. Los días de compensación de exceso de jornada podrán modificarse por razones de carácter productivo o por acumulación de tareas, preavisando con una antelación mínima de 7 días naturales de antelación y señalando los días de sustitución, dentro del mismo período anual.

Para el año 2009 el Calendario Laboral General es el que figura en el Anexo I.

**ARTÍCULO 21.-** La jornada semanal con carácter general será de 40 horas. Las empresas, previo acuerdo con los representantes de los/las trabajadores/as, podrán establecer jornadas semanales distintas, con las limitaciones establecidas en el artículo 47 del convenio Colectivo Estatal de la Madera.

**ARTÍCULO 22.- JORNADA INTENSIVA.-** Aquellas empresas cuyos trabajadores/as tuviesen adquirido el derecho de la jornada intensiva en los meses de verano, la respetarán en sus propios términos. En las demás se podrá negociar su implantación.

### ARTÍCULO 23.- INCAPACIDAD TEMPORAL.-

Las empresas completarán la prestación económica por incapacidad temporal (I.T.) hasta el 100% del salario del/de la trabajador/a en los siguientes casos y durante el tiempo que se indica en cada uno de ellos:

a) I.T. derivada de accidente laboral, incluido "in itinere" o enfermedad profesional.

- Desde el 1er día hasta el alta médica.

b) I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

- Con hospitalización: Desde el primer día hasta un máximo de 120 días.

- Sin hospitalización: Desde el 17 día hasta un máximo de 90 días.

E IT de duración inferior a 8 días, es decir, sin parte de confirmación, la empresa abonará los 4 primeros días el 60% de la Base Reguladora.

2.- Se tendrá derecho a las prestaciones por hospitalización referidas en los puntos anteriores, en los supuestos de que el/la trabajador/a permanezca ingresado como mínimo 24 horas.

**ARTÍCULO 24.- CAPACIDAD DISMINUIDA.-** Aquellos/as trabajadores/as que por causa de enfermedad o accidente hayan quedado imposibilitados para desempeñar el puesto de trabajo para el que fueron contratados, conservarán un derecho preferente para cubrir las vacantes que se produzcan en la empresa, cuando las condiciones físicas e intelectuales del/de la trabajador/a sean adecuadas al puesto vacante.

**ARTÍCULO 25.- IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES.-** Los derechos y obligaciones establecidos en la Legislación Laboral en este Convenio, afectarán por igual al hombre y a la mujer.

Las empresas están obligadas a pagar por iguales trabajos los mismos salarios y complementos sin discriminación de sexo.

A efectos de extinción del contrato por causas objetivas, no se computarán como faltas de asistencia las de las trabajadoras en período de licencia por maternidad.

Se tendrá en cuenta, y será de aplicación, todo lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Hombre y Mujeres; y la Ley 2/2007 de 28 de marzo del Trabajo de Igualdad de las Mujeres de Galicia.

La Comisión Paritaria tendrá funciones en materia de planes de igualdad, violencia de género y acoso en el trabajo en los términos legales.

**ARTÍCULO 26.- PRENDAS DE TRABAJO.-** Las empresas afectadas por este Convenio entregarán dos prendas de trabajo al año a los/las trabajadores/as, una en Enero y otra en Julio.

Las empresas entregarán a sus trabajadores/as la evaluación de riesgos de su puesto de trabajo y se le entregará los EPIs que este prevea.

**ARTÍCULO 27.- SALUD LABORAL.-** El/la trabajador/a podrá asistir a consulta médica sin que se le descuenten de sus haberes el tiempo empleado, siempre que lo justifique suficientemente.

Las empresas garantizarán a sus trabajadores/as una revisión médica por lo menos una vez al año y en dicha revisión se incluirá la revisión ginecológica y urológica.

Se incorpora la Guía de Salud Laboral elaborada por CONFEMADERA, CCOO y UGT.

#### CAPÍTULO IV

##### Forma y modalidades del contrato.

**ARTÍCULO 28.- FORMA DEL CONTRATO.-** La admisión de trabajadores/as en la empresa a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se realizará a través del contrato escrito, cuando así lo exija la norma legal.

Asimismo, se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación o ampliación de los mismos y el preaviso de su finalización, referidos a los contratos temporales, cuando la forma legal o convencional de aplicación así lo establezca.

El contrato de trabajo deberá formalizarse antes de comenzar la prestación de servicios. Se hará constar en el contrato de trabajo que deba establecerse por escrito, las condiciones que se pacten, el grupo profesional o categoría en que queda encuadrado el/la trabajador/a y el contenido mínimo del contrato, así como los demás requisitos formales legalmente exigidos.

**ARTÍCULO 29.- CONDICIONES GENERALES DE INGRESO.-** El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones de desarrollo y en el presente Convenio.

Las empresas estarán obligadas a solicitar de los organismos públicos de empleo los/las trabajadores/as que necesiten, cuando así lo exija la legislación vigente, mediante oferta de empleo.

**ARTÍCULO 30.- PRUEBAS DE APTITUD.-** Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados/as las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuadas a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

**ARTÍCULO 31.- CONTRATO FIJO DE PLANTILLA.-** Se entenderá como contrato de trabajo fijo de plantilla el que se concierte entre la empresa y el/la trabajador/a, para la prestación laboral durante tiempo indefinido.

#### CAPÍTULO V

##### Duración del contrato.

**ARTÍCULO 32.- PERÍODO DE PRUEBA.-** Podrá concertarse, por escrito, un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

- Técnicos titulados superiores: Seis meses.
- Técnicos de grado medio o sin titulación y personal administrativo cualificado: Dos meses.
- Personal de Oficio y Auxiliar administrativo: Un mes.
- Resto de personal: Veinte días.

**ARTÍCULO 33.- CONTRATO DE FORMACIÓN.-** El contrato de formación que realicen las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio, tendrá por objeto la formación práctica y teórica del/de la trabajador/a contratado/a. Dicho trabajador/a no deberá tener ningún tipo de titulación, ya sea superior, media, académica o profesional relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar.

El contenido del contrato, al igual que sus posibles prórrogas deberá formalizarse por escrito, y figurará en el mismo de modo claro, la actividad o profesión objeto de la formación.

En ningún caso se podrá realizar este tipo de contrato en aquellas actividades en las que concurren circunstancias de tipo tóxicas, penosas, peligrosas o nocturnas. También estará prohibida la realización de horas extraordinarias.

La edad del/de la trabajador/a con un contrato de estas características no podrá ser inferior a dieciséis años ni superior a los veintiún años. A excepción de los desempleados incluidos en los colectivos que recoge el artículo 11.2.a del Estatuto de los Trabajadores.

a) La duración máxima será de tres años, ya sean alternos o continuados, con una o varias empresas dentro del ámbito funcional del sector del presente Convenio.

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

c) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 15 por 100 del total de la jornada se dedicará a formación teórica. Se concretará en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo se especificará el centro formativo en su caso, encargado de la enseñanza teórica.

La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con ésta de forma racional.

En el contrato deberá figurar el nombre y categoría profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del/ de la trabajador/a, así como de todos los riesgos profesionales.

El trabajo efectivo que preste el/la trabajador/a en la empresa, deberá estar relacionado con la especialidad u objeto del contrato.

d) El salario a percibir por el/la trabajador/a en formación será el 75, 85 y 95 por 100 del salario del ayudante que figura en las tablas del convenio, durante el 1º, 2º o 3er año del contrato, respectivamente.

En el caso de cese en la empresa, se entregará al/a la trabajador/a un certificado referente a la formación teórica y práctica adquirida, en que constará la duración de la misma.

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

**ARTÍCULO 34.- CONTRATO DE SUSTITUCIÓN POR ANTICIPACIÓN EDAD DE JUBILACIÓN.-** Por acuerdo entre empresas y trabajador/a, éste podrá jubilarse a la edad de sesenta y cuatro años y la empresa tendrá la obligación de contratar a un trabajador/a que lo sustituya al objeto de que el primero pueda acogerse a los beneficios establecidos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de Julio, o la norma que pudiera sustituirle.

La representación trabajadora y la empresarial pactan en el presente Convenio que, de cualquier modo, la edad máxima para trabajar será la de sesenta y cinco años, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación.

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 16 del presente convenio referido a la Jubilación Parcial

**ARTÍCULO 35.- CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.-**

1º.- La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta doce meses trabajados dentro de un período de dieciocho meses.

2º.- Los contratos de duración inferior a doce meses podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración del total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

3º.- Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del presente Convenio podrán prorrogarse con los límites anteriores y con las condiciones del presente artículo.

4º.- A la terminación del contrato, si éste ha sido de duración igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al/a la trabajador/a una indemnización de quince días de salario por año de servicio. Si la duración ha sido superior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al/a la trabajador/a una indemnización de veinte días por año de servicio. Estas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

5º.- Los contratos que se celebren bajo esta modalidad tendrán una referencia expresa al presente artículo.

**ARTÍCULO 36.- CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO.-** De acuerdo con las competencias atribuidas por la Ley 1/1995, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 15.1.a), las partes firmantes del presente Convenio convienen en identificar determinados trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de las actividades de las empresas del sector, definidas como tales en el artículo 11 del Convenio Colectivo Estatal de la Madera.

En consecuencia, sólo se podrán realizar contratos al amparo del artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, es decir, para obra o servicio determinados, para las siguientes actividades:

a) Trabajos de reparación de las instalaciones.

b) Para la realización de una obra o servicio determinado, con sustantividad propia fuera de las instalaciones de la empresa, aun tratándose de la actividad normal de la misma, incluyendo las labores en la propia empresa, inherentes a la preparación de las mismas.

c) Trabajos de rematantes, aserradores e industrias de la madera auxiliares de actividades agrarias, tales como envases y paletas para productos hortofrutícolas.

En cuanto al preaviso y cese se estará a lo dispuesto en el artículo 32 del Convenio Colectivo Estatal de la Madera.

**ARTÍCULO 37.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.-** Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, garantizarán que los/las trabajadores/as puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a sus trabajadores/as en aplicación del presente Convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté vinculada por el presente Convenio.

**ARTÍCULO 38.- PREAVISOS Y CESES**

El cese de los/las trabajadores/as por terminación del contrato deberá comunicarse por escrito al/a la trabajador/a con una antelación mínima de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese. Cuando fuere el/la trabajador/a el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

No será de aplicación lo dispuesto anteriormente en cuanto a plazo de preaviso e indemnizaciones para los contratos concertados bajo la modalidad de interinidad o sustitución, eventuales por circunstancias de la producción u obra o servicio inferiores o iguales a seis meses, sin perjuicio de la notificación escrita del cese.

Aquellos contratos temporales que hubiesen superado lo establecido en el párrafo anterior, a excepción de los contratados por interinidad o sustitución, deberán preavisarse por escrito con la antelación siguiente:

Grupos I a V: un mes.

Grupos VI y VII: quince días naturales.

No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por la indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos en similares términos que lo expresado en el párrafo primero.

Cuando fuere el/la trabajador/a el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

Idéntica indemnización resarcitoria procederá cuando el/la trabajador/a fijo/a de plantilla decidiera extinguir su contrato notificando por escrito su baja voluntaria en la empresa e incumpliese los plazos de preaviso indicados en el párrafo cuarto.

## ANEXO II

### CLAUSULA 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 se 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.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de 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 resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio, concurran las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los/las trabajadores/as 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. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión Mixta del convenio.

En el plazo de veinte días naturales a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los/las trabajadores/as la documentación 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 del convenio 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/las trabajadores/as negociarán los porcentajes de incremento salarial a aplicar.

b. En caso de no haber acuerdo, la Comisión Mixta del convenio examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna y los asesoramiento 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 del convenio se tomarán por unanimidad, y si no existiere ésta, la mencionada Comisión solicitará informe de auditores-censores jurados de cuentas, que será vinculante para la Comisión, siendo los gastos que se originen por ésta intervención, de cuenta de la empresa solicitante.

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 convenio.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos/as 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 legales de los/las trabajadores/as estén 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.

No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos.

Finalizado el período de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los/las trabajadores/as, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

## ANEXO III

### DE LA REPRESENTACION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES

#### Representación Unitaria

#### COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

El Comité de Empresa y los Delegados de Personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo, gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en la legislación vigente.

#### ELECCIONES SINDICALES-CANDIDATOS

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

#### CRÉDITO HORARIO

Las partes negociadoras recomiendan la acumulación de las horas de los Delegados de personal, miembros de Comités de empresa y Delegados sindicales en los términos que se consideren convenientes.

#### DERECHO DE REUNIÓN

1. Los/as trabajadores/as de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los Delegados de personal, Comité de Empresa o centro de trabajo o por número de trabajadores/as no inferior a 33% de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los Delegados de personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

2. La presidencia de la asamblea comunicará a la Dirección de la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordadas con ésta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal. Cuando por cualquier circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

3. Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo. La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la Dirección de la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.

## De los sindicatos

### DELEGADO SINDICAL

1. En las empresas cuya plantilla supere los 100 trabajadores/as, y en concepto de mejora de lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los Sindicatos con presencia en los órganos de representación unitaria, podrán nombrar un Delegado Sindical, con los derechos y obligaciones que se deriven de dicho artículo. Se respetarán, en todo caso, aquellas condiciones más favorables establecidas con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio en los ámbitos inferiores.

La representación del sindicato en la empresa la ostentará un Delegado, en los términos previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma en forma fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

Los Delegados sindicales tendrán las competencias, garantías y funciones reconocidas en las leyes o normas que las desarrollen.

2. El Delegado sindical deberá ser el/la trabajador/a que se designará de acuerdo con los estatutos del sindicato o central a quien representa, tendrán reconocidas las siguientes funciones:

Recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo, en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o central sindical y la Dirección de la empresa.

Asistir a las reuniones del Comité de Empresa del centro de trabajo y Comité de seguridad e higiene en el trabajo con voz y sin voto.

Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa representándose las mismas garantías reconocidas por la Ley y el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias en las que legalmente proceda.

Será informado y oído por la Dirección de la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten, en general, a los/las trabajadores/as de su centro de trabajo, y particularmente a los afiliados a su sindicato que trabajen en dicho centro.

El Delegado sindical ceñirá sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias, ajustando, en cualquier caso, su conducta a la normativa legal vigente.

3. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos tendrán derecho a la utilización de un local adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellos centros de trabajo que se establezcan en los Convenios de ámbito inferior.

Participación en las negociaciones de los Convenios Colectivos: A los delegados sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores/as en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada directamente por el Convenio Colectivo de que se trate.

Reunirse, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, con los/las trabajadores/as de ésta afiliados a su sindicato.

Insertar comunicados en los tablones de anuncios, previstos a tal efecto, que pudieran interesar a los afiliados al sindicato y a los/las trabajadores/as del centro.

Los delegados sindicales, siempre que no formen parte del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en iguales términos y contenido que los contemplados en este Convenio.

### CUOTA SINDICAL

En los centros de trabajo, a solicitud formulada por escrito a las empresas por cada uno de los/las trabajadores/as afiliados/as a los sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán en la nómina mensual a dichos trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente.

El abono de la cantidad recaudada por la empresa se hará efectivo, por meses vencidos al sindicato correspondiente, mediante transferencia a su cuenta bancaria.

La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

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

### EXCEDENCIAS SINDICALES

El personal con antigüedad de cuatro meses que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales, autonómicos o nacionales de una central sindical que haya firmado el Convenio, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determina.

Para acceder el/la trabajador/a a dicha excedencia, deberá acompañar a la comunicación escrita a la empresa el certificado de la central sindical correspondiente en el que conste el nombramiento del cargo sindical de gobierno para el que haya sido elegido.

El/la trabajador/a excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la empresa, en un plazo no superior al mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia, caso de no efectuarla en dicho plazo perderá el derecho al reingreso.

El reingreso será automático y obligatorio y el/la trabajador/a tendrá derecho a ocupar una plaza del mismo grupo o nivel, lugar y puesto de trabajo que ostentara antes de producirse la excedencia forzosa.

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

### ANEXO IV

#### RIESGO GRAVE E INMINENTE

En el supuesto de que una empresa pretendiera sancionar a algún/a trabajador/a por la paralización del trabajo en base a la apreciación de riesgo grave e inminente, procederá a la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, los miembros de la representación legal de los/las trabajadores/as y el Comité de Seguridad y Salud o el Delegado de Prevención en su caso.

**ANEXO V****DELEGADOS DE PREVENCIÓN. FORMACIÓN DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN**

El empresario garantizará que los delegados de prevención posean una cualificación equiparable al Nivel Básico en prevención de riesgos laborales, además de la que corresponda a su puesto de trabajo habitual.

Asimismo los delegados de prevención dispondrán de hasta 20 horas anuales para formación específica, las cuales se añadirán al crédito horario que les reconoce la Ley.

**FORMACIÓN EN MATERIA PREVENTIVA**

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que todo trabajador/a reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.

Se definen como suficientes y adecuados, en el ámbito de este convenio los siguientes programas:

a) Formación básica general en prevención: Las materias contenidas en este módulo serán comunes a todos los niveles y puestos de trabajo.

Las materias que deberá contener este módulo son:

1. Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.

2. Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos.

3. Planes de emergencia.

4. Derechos de participación, información, consulta y propuesta.

b) Formación específica por oficios, puestos de trabajo o función: Además de la formación indicada en el apartado anterior, todo/a trabajador/a que posea o adquiera una categoría profesional encuadrada en el Grupo 6 o superior, deberá adquirir la formación específica requerida para el desempeño de su puesto de trabajo.

c) Formación preventiva de trabajadores/as designados/as, personal encargado de la prevención y mandos intermedios: Para estos colectivos la empresa garantizará que dispongan de formación equivalente a la indicada para el nivel básico en el Anexo IV del R.D. 39/1997.

Formación para empresarios que asuman ellos mismos la actividad preventiva o recursos preventivos cuya presencia se exija de manera permanente en el centro de trabajo: La formación para estos colectivos será la indicada para el nivel básico en el Anexo IV del R.D. 39/1997, de 17.01.97.

**ANEXO VI****LICENCIAS Y EXCEDENCIAS****EXCEDENCIA FORZOSA**

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

**EXCEDENCIA VOLUNTARIA**

1º.El/la trabajador/a con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. En los supuestos en que el/la trabajador/a esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria en ningún caso podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2º.El/la trabajador/a excedente conserva tan solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar grupo profesional al suyo, que hubiera o se produjera en la empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

**EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES E HIJOS**

Los/las trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en el que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a los efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

**DISPOSICIONES COMUNES PARA LAS EXCEDENCIAS**

1º.En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del/de la trabajador/a, y en el caso de llegar al término de éste durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisada en el plazo mínimo de quince días, salvo pacto en contrario.



El incumplimiento del plazo de preaviso por parte del empresario, supondrá exclusivamente la obligación de compensar económicamente al/a trabajador/a en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.

2º. Durante el período de excedencia, el/la trabajador/a, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal en relación a la empresa. Si así lo hiciera, perdería automáticamente su derecho de reingreso.

## **ANEXO VII**

### **REDUCCIÓN DEL ABSENTISMO**

La reducción del absentismo en el ámbito laboral es un objetivo compartido por las representaciones sindical y empresarial, dado que sus efectos negativos se proyectan sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los/las trabajadores/as.

Al objeto pues de combatir este fenómeno que conlleva una pérdida de productividad e incide negativamente en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las Empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y rentas de los/las trabajadores/as, a partir del 1 de enero de 2008, en los supuestos en los que el índice de absentismo, a título colectivo e individual (acumulativamente), no supere el 3% y el 4% respectivamente, durante el período de enero a diciembre de cada año de vigencia del presente convenio colectivo, los/las trabajadores/as percibirán, en el mes de marzo del año siguiente, y en un único pago, la cantidad bruta de 150 euros.

En las empresas de menos de 30 trabajadores/as, los índices de absentismo, colectivo e individual (acumulativamente), no deberán superar el 2% y el 3%, respectivamente, para dar derecho al cobro de la cantidad mencionada anteriormente.

Dicho importe no será consolidable, ni absorbible, ni tampoco compensable.

Para el cómputo del absentismo se tendrán en consideración, exclusivamente, los períodos de IT por enfermedad común o accidente no profesional y las ausencias injustificadas.

El índice de absentismo resultante será notificado periódicamente (al menos trimestralmente) a los Representantes legales o sindicales de la empresa y, en su defecto, a la Comisión Paritaria de su ámbito. El incumplimiento de este trámite, no liberará a la empresa del compromiso abonar la cantidad indicada. En las empresas de menos de 30 trabajadores/as, de constatarse dicho incumplimiento y previo requerimiento de la representación de los/las trabajadores/as o de la Comisión Paritaria, el pago se producirá igualmente si en el plazo de 15 días hábiles, desde la recepción del requerimiento, no se produce dicha justificación.

El sistema recogido en el presente artículo no será acumulable con cualquier otro existente, a nivel de empresa o por convenio, de esta misma naturaleza, respetándose dichos sistemas, salvo acuerdo con la representación de los/las trabajadores/as, para su sustitución por el presente.

## **ANEXO VIII**

### **COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD**

En los centros de trabajo donde existan 30 o más trabajadores/as se constituirá, un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo formado por al menos dos delegados de prevención, e igual número de representantes de la empresa.

Los componentes del servicio de prevención, así como las personas que realicen habitualmente sus labores en esta materia, incluyendo el personal del servicio de prevención, podrán asistir a las reuniones de este órgano con el objeto de asesorar técnicamente al comité.

CALENDARIO LABORAL AÑO: 2009. CONVENIO DE CARPINTERÍA Y EBANISTERÍA DE A CORUÑA													
DIAS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	DIAS
1	JUE-FN	DOM	DOM	8	VIE-FN	8	8	SAB	8	8	DOM	8	
2	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8	
3	SAB	8	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8	
4	DOM	8	8	SAB	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	
5	8	8	8	DOM	8	8	DOM	8	SAB	8	8	SAB	
6	MAR-FN	8	8	FEST.E.J.	8	SAB	8	8	DOM	8	8	DOM	
7	8	SAB	SAB	FEST.E.J.	8	DOM	8	8	8	8	SAB	LUN-FN	
8	8	DOM	DOM	FEST.E.	8	8	8	SAB	8	8	DOM	MAR-FN	
9	8	8	8	JUE-FN	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8	
10	SAB	8	8	VIE-FN	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8	
11	DOM	8	8	SAB	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	
12	8	8	8	DOM	8	8	DOM	8	SAB	LUN-FN	8	SAB	
13	8	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	DOM	
14	8	SAB	SAB	8	8	DOM	8	FEST.E.J.	8	8	SAB	8	
15	8	DOM	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	
16	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8	
17	SAB	8	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8	
18	DOM	8	8	SAB	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	
19	8	8	JUE-FN	DOM	8	8	DOM	8	SAB	8	8	SAB	
20	8	8	FEST.E.J.	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	DOM	
21	8	SAB	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	8	
22	8	DOM	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	
23	8	FEST.E.J.	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8	
24	SAB	8	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	8	FEST.E.J.	
25	DOM	8	8	SAB	8	8	SAB	8	8	DOM	8	VIE-FN	
26	8	8	8	DOM	8	8	DOM	8	SAB	8	8	SAB	
27	8	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	DOM	
28	8	SAB	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	8	
29	8		DOM	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	
30	8		8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8	
31	SAB		8		DOM		8	8		SAB		FEST.E.J.	
HORAS	160	160	168	160	160	176	184	168	176	168	168	160	
DÍAS	20	20	21	20	20	22	23	21	22	21	21	20	
DIAS DE TRABAJO ANUAL						251							
VACACIONES						22							
FESTIVOS LOCALES						2							
DIAS DE TRABAJO EFECTIVOS						227							
224 DÍAS X 8 HORAS													
JORNADA MARCADA EN EL CONVENIO						1816							
HORAS EXCESO DE JORNADA						1752							
						64							
FEST.E.J.: Festivo Exceso Jornada. Días consensuados con las Centrales Sindicales que figuran en el preacuerdo del Convenio Colectivo Sindical para el año 2009, para cubrir las horas de exceso de jornada. (Total: 64 horas)													
- 23 de Febrero, 20 de Marzo, 6-7 y 8 de Abril, 14 de Agosto, 24 y 31 de Diciembre -													