

**Consellería de Traballo****Delegación Provincial  
Ourense**

Servizo de Relacións Laborais  
Sección de Relacións Laborais  
Código Unidade Administrativa (CUA: 477 017)

Unha vez visto o texto do Convenio colectivo de fabricantes de mobles, carpintería, tapicería e ebanistería da provincia de Ourense con vixencia para o ano 2007 (código convenio núm. 3200185), que foi subscrito o día 4 de xuño de 2007, dunha parte, en representación da parte empresarial, polos representantes da Asociación Empresarial de Carpintería, Tapicería e Ebanistería de Ourense e da Asociación de Fabricantes de Mobles de Cocina, e doutra parte, en representación dos traballadores/as do sector, polos representantes das centrais sindicais Unión Xeral de Traballadores (UXT), Comisións Obreiras (CC.OO.) e a Confederación Intersindical Galega (CIG), e de conformidade co disposto no artigo 90. 2 e 3, do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto 1/1995, do 24 de marzo, Real decreto 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/1982, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, e demais normas aplicables de dereito común esta delegación provincial, acorda:

Primeiro.- Ordena-la súa inscrición no libro de rexistro de convenios colectivos de traballo, que consta nesta delegación provincial, e notificación á representación económica e social da comisión negociadora.

Segundo.- Ordena-lo seu depósito no Servizo de Relacións Laborais, Unidade de Mediación, Arbitraje e Conciliación (UMAC).

Terceiro.- Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Ourense, 19 de xuño de 2007. A delegada provincial.

Asdo.: Carmen Rodríguez Dacosta.

Convenio colectivo de fabricantes de mobles, carpintería, tapicería e ebanistería de Ourense para o 2007.

**Artigo 1.**

De conformidade co Estatuto dos traballadores, este convenio afectaralles a tódolos traballadores do sector de fabricantes de mobles, carpintería, tapicería e ebanistería non excluídos expresamente por este e dentro do ámbito das empresas radicadas en Ourense e provincia, ou que no futuro se establezan, dedicadas á ebanistería, carpintería e tapicería.

Quedan excluídos deste convenio: o persoal de alta dirección ou alto consello e os socios de empresas que revistan a forma xurídica de sociedade.

**Artigo 2.- Ámbito temporal.**

O presente convenio terá vixencia por un ano, entrando en vigor o 1 de xaneiro de 2007 e rematará o 31 de decembro de 2007, se ben, os seus efectos económicos retrotraeranse ó 1 de xaneiro de 2007, manténdose a súa vixencia namentres non se negocie outro que o substitúa. O convenio denunciarase con tres meses de antelación á finalización da vixencia. A forma de denuncia será por medio de comunicación dunha parte á outra, na que se fará constar a pretensión de denuncia-lo convenio, a representación que ten para negociar, así como as materias que se negociarán.

**Artigo 3.- Compensación e absorción.**

As melloras resultantes deste convenio serán absorbidas ata onde chegue o cómputo anual con aquelas outras condicións que

se puidesen establecer por disposición legal, agás cando expresamente se pacte o contrario.

**Artigo 4.- Xornada laboral.**

A duración da xornada anual de traballo efectivo neste convenio colectivo será no ano 2007 de 1.760 horas. A devandita xornada considérase de traballo efectivo e desenvolverase de luns a venres.

**Artigo 5.- Vacacións.**

O tempo anual de vacacións será de 21 días laborables e en calquera caso nunca menos de 30 días naturais a salario real ou a parte proporcional que corresponda no caso de non levar traballando o ano requirido para o goce pleno deste dereito.

O total de días anuais de vacacións repartiranse para os efectos de goce con carácter xeral da seguinte forma: 15 días seguidos para gozar no verán, o resto para gozar de acordo entre o traballador e a empresa, atendendo de forma prioritaria ás necesidades de produción.

A data das vacacións deberá facerse pública cun mínimo de dous meses.

A retribución que se percibirá por vacacións comprenderá a media da totalidade das retribucións salariais durante o trimestre natural inmediatamente anterior á data do goce das vacacións, a excepción das horas extraordinarias e as gratificacións extraordinarias.

Os traballadores que cesen durante o transcurso do ano terán dereito a que, na liquidación que se lles practique no momento da baixa na empresa, se lles integre o importe da remuneración correspondente á parte de vacacións producidas e non gozadas.

Polo contrario, e nos cesamentos de carácter voluntario, se o traballador gozase das súas vacacións, a empresa poderá deducir da liquidación que se lle practique os días de exceso gozados, en función do tempo de prestación de actividade laboral efectiva durante o ano.

Para os efectos do aboamento de vacacións considerárase como tempo efectivamente traballado o correspondente á situación de incapacidade temporal, sexa cal sexa a causa. Non obstante, dado que o dereito ó goce das vacacións caduca co transcurso do ano natural, perderase se ó vencemento deste o traballador continuase de baixa, aínda que manterá o dereito a percibi-la diferenza entre a retribución das vacacións e a prestación de incapacidade temporal de ser aquela de superior contía. O mesmo criterio aplicarase para os supostos de cesamentos por finalización de contrato.

No caso de baixa por accidente laboral, os traballadores afectados por este convenio terán dereito a pospoñer-las súas vacacións, sinalándose un novo período que se fixará de común acordo entre a empresa e o traballador afectado.

**Conceptos retributivos.****Artigo 6.- Salario.**

As táboas retributivas para o ano 2007 serán as que figuran neste convenio, e que son o resultado de aplica-lo 3,90% ás táboas salariais do 2006, despois de aplica-la cláusula de revisión como consecuencia da desviación do IPC o pasado ano (0,2%).

**Artigo 7.- Antigüidade.**

1.- A partir do 30 de setembro de 1996 non se aboarán por este concepto novos dereitos quedando, polo tanto, suprimido. Non obstante, os traballadores que tivesen xerado ou xerases antes do 30 de setembro de 1996 novos dereitos e contías en concepto de antigüidade, manterán a cantidade consolidada na devandita data. A dita contía quedará reflectida na nómina de cada traballador como complemento persoal, baixo o concepto



de "antigüidade consolidada" e non será absorbible nin compensable.

Para compensar a perda económica que supón a desaparición deste concepto calcularase o equivalente a 8 anos (isto é segundo o criterio da antiga ordenanza laboral, 1 quinquenio máis tres quintas partes doutro quinquenio) das bases e porcentaxes de concepto de antigüidade de cada convenio de ámbito inferior e presente ou, no seu lugar, das porcentaxes da ordenanza laboral.

A contía resultante dividirase entre cinco. A cantidade resultante de efectuar a operación anterior será a que se engadirá ó importe anual do salario base durante os cinco primeiros anos.

#### Artigo 8.- Gratificacións extraordinarias.

As gratificacións extraordinarias do Nadal e xullo serán de 30 días de salario base máis antigüidade.

Considéranse gratificacións extraordinarias os complementos salariais de vencemento periódico superior ó mes.

Establécense dúas gratificacións extraordinarias coa denominación de paga do verán e paga do Nadal, que serán aboadas, respectivamente, antes do 30 de xuño e 20 de decembro, e aboaranse por semestres naturais e por cada día natural no que se aboase o salario base.

#### Aplicación das pagas:

Paga do verán: do 1 de xaneiro ó 30 de xuño.

Paga de Nadal: do 1 de xullo ó 31 de decembro.

A contía dos devanditos complementos será a que se especifique para cada un dos grupos ou niveis nas táboas deste convenio incrementada coa antigüidade que corresponda.

Ó persoal que ingrese ou cese na empresa faráselle efectiva a parte proporcional das gratificacións extraordinarias conforme cos criterios anteriores, no momento de realizar a liquidación dos seus haberes.

#### Artigo 9.- Indemnización por desgaste de ferramentas.

Establécense unha indemnización por desgaste de ferramentas para aqueles traballadores ós que non lles sexa facilitada pola empresa consistente en 0,23 euros por día efectivo de traballo para o oficial e de 0,12 euros para o axudante. A empresa determinará os casos de achega de ferramentas polo traballador.

#### Artigo 10.- Permisos e licenzas.

Establécense un permiso retribuído nos casos que se indican e polo tempo que se sinala:

- Falecemento de pais, avós, fillos, netos, cónxuxe, irmáns e sogros: 3 días naturais, ampliables ata 5 naturais no caso de desprazamento superior a 150 km.

- Enfermidade grave de pais, sogros, fillos, netos, cónxuxe, irmáns e avós: 3 días naturais ampliables ata 5 naturais no caso de desprazamento superior a 150 km.

- No caso de hospitalización de parentes ata o 2º grao de consanguinidade e afinidade, os traballadores terán dereito a 2 días naturais. Cando por tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de 4 días.

- Por falecemento de tíos: 1 día natural.

- Falecemento de noras, xenros, cuñados e avós políticos: 2 días naturais ampliables ata 4 días naturais no caso de desprazamento superior a 150 km.

- Enfermidade grave de noras, xenros, cuñados e avós políticos: 2 días naturais ampliables ata 4 naturais no caso de desprazamento superior a 150 km.

- Nacemento de fillo ou adopción: 3 días naturais, ampliables a 5 naturais no caso de desprazamento superior a 150 km.

- Matrimonio do traballador: 15 días naturais.

- Cambiar de domicilio habitual: 1 día laborable.

- Deber inescusable de carácter público e persoal: o indispensable ou o que marque a norma.

- Lactación ata 9 meses: ausencia de 1 hora ou 2 fraccións de media hora, redución da xornada en media hora.

- Traslado: (artigo 40 ET): 3 días laborais.

- Matrimonio de fillos: 1 día natural.

- Funcións sindicais ou de representación de traballadores: o establecido na norma.

- O tempo necesario para acudir ó médico, presentando a xustificación correspondente.

- Para o que non estea previsto neste artigo haberá que atenderse ó disposto na Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida laboral e familiar.

#### Artigo 11.- Roupa de traballo.

A empresa entregarálle a tódolos traballadores as pezas de roupa de seguridade que procedan adaptadas ós distintos postos de traballo. A roupa de traballo e as pezas de seguridade repóranse sempre que sexa necesario, cando o seu grao de deterioro non sexa imputable á negligencia por parte do traballador. Esta roupa será sempre propiedade da empresa e o traballador estará obrigado á boa conservación e emprego. En calquera caso os traballadores terán dereito a percibir dúas fundas de traballo ó ano.

#### Artigo 12.- Axudas de custo.

A axuda de custo é un concepto de aboamento extrasalarial de natureza indemnizadora ou compensatoria e de carácter irregular, que ten como finalidade o resarcimento ou compensación dos gastos de mantención e aloxamento do traballador ocasionados como consecuencia da situación de desprazamento.

O traballador percibirá a axuda de custo completa cando, como consecuencia do desprazamento, non poida pasar a noite na súa residencia habitual. Aboarase sempre por día natural.

Aboarase media axuda de custo cando, como consecuencia do desprazamento, o traballador afectado teña necesidade de realizar a comida fóra da súa residencia habitual e non lle fose subministrada pola empresa, e poida pasar a noite na citada residencia. A media axuda de custo aboarase por día efectivo de traballo.

As axudas de custo ou medias axudas de custo percibiranse sempre con independencia da retribución do traballador.

Ó persoal afectado por este convenio seralle aboado no caso de desprazamento fóra do seu centro de traballo habitual os gastos ocasionados e debidamente xustificadas.

#### Artigo 13.- Retribución de menores.

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

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

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

Este contrato pódese realizar con traballadores maiores de 16 anos e menores de 21.

1.- A duración máxima será de 3 anos, xa sexan alternos ou continuados, cunha ou varias empresas dentro do ámbito funcional do sector deste convenio.

2.- Non se poderán realizar contratos de duración inferior a 6 meses, podendo prorrogar ata tres veces por períodos como

mínimo de 6 meses.

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

A ensinanza teórica, a ser posible, deberá ser previa á formación práctica ou alternarase con esta de xeito racional.

No contrato deberá figura-lo nome e a categoría profesional do titor ou monitor encargado da formación práctica. O titor deberá velar pola adecuada formación do aprendiz, así como de tódolos riscos profesionais.

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

O salario que percibirá o aprendiz será o 85%, 95% e 100% do salario do axudante ou categoría equivalente deste convenio, durante o primeiro, segundo e terceiro ano do contrato, respectivamente.

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

Artigo 14.- Vinculación á totalidade.

No caso de non ser autorizado pola autoridade laboral competente algún dos preceptos deste convenio, este quedará sen efecto debendo considerarse o seu contido total.

Artigo 15.- Póliza de seguros.

As empresas están obrigadas a concertar con primas íntegras ó seu cargo, no prazo de 3 meses a partir da contratación do traballador, unha póliza de seguros para a cobertura dos riscos de morte e incapacidade para a profesión habitual, incapacidade para todo tipo de traballo dos traballadores por accidente laboral incluído o "in itinere", que lles garanta ó traballador accidentado ou ós seus habentes causa no caso de morte e invalidez para todo tipo de traballo por causa fortuíta, espontánea e exterior á vontade do traballador a percepción da indemnización seguinte:

- 21.035,42 euros no caso de morte.
- 24.040,48 euros no caso de incapacidade permanente total para a profesión habitual.
- 27.045,54 euros no caso de incapacidade para todo tipo de traballo.

Cada unha destas pólizas incrementarase en 1.502,53 euros no 2004, 2005 e 2006, quedando conxeladas na contía resultante no 2006.

Esta compensación é compatible coa pensión ou indemnización que poida causa-lo traballador na Seguridade Social ou Montepío. Non obstante, as indemnizacións ás que se fai mención neste artigo non se considerarán como entrega a conta da indemnización que, se é o caso, puidesen declarar con cargo ás empresas os tribunais de xustiza, unha vez que exista sentenza definitiva, sobresemento ou renuncia de accións.

Artigo 16.- Situacións de incapacidade laboral.

Tódolos traballadores afectados por este convenio, no caso de accidente laboral, con ou sen hospitalización, percibirán polo período de IT a cargo da empresa o 100% do salario desde o primeiro día ata o 200, ambos inclusive. Para os supostos de enfermidade común e enfermidade profesional, percibirán no caso de IT a cargo da empresa o 100% do salario desde o día 20 ó 60, ambos inclusive.

Artigo 17.- Comisión paritaria.

Constítuese unha comisión mixta paritaria para a interpretación deste convenio, constituída polos membros asinantes deste convenio.

Artigo 18.- No non previsto neste convenio colectivo haberá que a terse ó disposto no Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores e o II Convenio Estatal da Madeira, asinado o 13 de decembro de 2001 entre as centras sindicais UXT, CC.OO e CONEMAC, como dereito de directa aplicación para todas aquelas cuestións non recollidas neste convenio e que lles afectan ós traballadores do correspondente ámbito territorial.

Artigo 19.- Sistema de contratación.

Os traballadores que asinen un contrato de traballo recibirán da empresa unha copia no prazo máximo de 10 días despois de rexistralo na oficina do INEM.

Durante a vixencia deste convenio a conversión en indefinidos daqueles contratos que se concertasen con carácter temporal ou por duración determinada acolleranse ó disposto no apartado b), parágrafo 2º da disposición adicional primeira da Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade, en virtude da cal os ditos contratos quedarán incluídos no réxime previsto nos contratos de fomento da contratación indefinida.

Artigo 20.- Fomento á contratación.

De conformidade co establecido no artigo 15. 1.b do Estatuto dos traballadores, en prol dunha menor precariedade no emprego que se deriva do actual ciclo económico, o contrato por circunstancias de mercado, acumulación de tarefas e exceso de pedidos a que se refire o dito artigo poderá realizarse cunha duración mínima de seis meses e un máximo de doce meses nun período de dezaioito meses. O seu réxime xurídico será equivalente ó do contrato por tempo indefinido en canto ó goce dos beneficios salariais, complementos, etc.

Este contrato sométese a un réxime específico de extinción con esixencia de aviso previo escrito con, polo menos, 15 días de antelación. Ó remate do contrato, se tivo unha duración igual ou inferior a catro meses, a empresa daralle ó traballador unha indemnización de 15 días de salario por ano de servizo. Se a duración foi superior a catro meses de servizo, a empresa deberá pagarlle ó traballador unha indemnización de 20 días por ano de servizo.

Enténdese que esta indemnización corresponde por finalización das prórrogas, xa que no caso de producirse a extinción por causa non imputable ó traballador, este terá dereito a percibi-la indemnización que legalmente lle corresponda por despedimento.

No suposto de non se produci-la extinción cando remate o tempo máximo de duración dun ano, se o traballador seguise prestando os seus servizos á empresa, o contrato transformárase en indefinido e non procederá o pagamento das referidas cantidades.

Artigo 21.- Empresas de traballo temporal.

Ós/ás traballadores/as que sexan contratados a través de empresas de traballo temporal (ETT), para prestaren os seus servizos nas empresas de fabricación de mobles, carpintería, tapicería e ebanistería, seralles de aplicación este convenio colectivo. Ó mesmo tempo, de tódolos contratos que faga a empresa usuaria desta modalidade (a través das ETT), daralle copia ó representante sindical, se o houbera.

Artigo 22.- Revisións médicas.

As empresas afectadas por este convenio deberán concertar os servizos adecuados para realizar unha revisión médica ó ano para os seus traballadores.

Artigo 23.- Xubilación parcial.

Poderase xubilación parcialmente o traballador que pacte coa súa empresa unha redución da súa xornada de traballo e do seu



salario de entre un mínimo dun 25% e un máximo dun 85%, cando reúna as condicións xerais esixidas para ter dereito a unha pensión contributiva de xubilación da Seguridade Social, coa excepción da idade, que terá que ser inferior como máximo en cinco anos da esixida e cando reunindo as condicións xerais tivera cumprida xa a idade. Este contrato a tempo parcial e a súa retribución será compatible coa pensión que a Seguridade Social lle recoñeza ó traballador en concepto de xubilación parcial, extinguíndose a relación laboral cando se produza a súa xubilación total.

A empresa, para poder realizar esta redución de xornada, deberá facer simultaneamente un contrato de traballo cunha persoa desempregada ou que tivera un contrato de duración determinada, coa finalidade de substituí-la xornada de traballo que deixa vacante o traballador que se xubila parcialmente, este contrato denomínase de relevo e ten as características que se especifican no artigo 12.6, apartado a) do Estatuto dos traballadores.

Disposicións adicionais:

Primeira.- Co fin de axusta-lo calendario laboral anual ó presente ano 2007, fíxanse como días non laborables: o 17 e 18 de maio, 26 e 27 de xullo, 2 de novembro, 7, 24 e 31 de decembro. Estes días poderán ser substituídos por outros previo acordo entre empresa e traballador. Se algún dos días sinalados coincidira con festivo local, pasaríase ó inmediato anterior ou posterior. Os días festivos de convenio sinalados neste artigo non serán computados para os efectos de vacacións.

Segunda.- Cláusula de revisión. No caso de que o IPC superase a 31 de decembro de 2007 o 2,20%, o exceso aboaráse nunha soa paga no mes de febreiro do ano seguinte. En todo caso, este exceso, en caso de darse, servirá de base para o cálculo do incremento en anos posteriores.

Disposición transitoria:

Este convenio colectivo é asinado polas centrais sindicais UXT, CC.OO e CIG, e pola parte empresarial pola Asociación Empresarial de Carpintería, Tapicería e Ebanistería de Ourense e a Asociación de Fabricantes de Mobles de Cociña.

Disposición final:

Faise constar que nas cantidades que se sinalan neste convenio como salario base do convenio, xa está incluído o rateo da paga de marzo.

Cláusula de submisión ó AGA.- Ante a importancia que poida te-la resolución pacífica dos conflitos laborais, a elaboración dun Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo AGA, asinado entre a Confederación de Empresarios (CEG) e as centrais sindicais CC.OO, UXT e a CIG, as partes asinantes deste convenio durante a súa vixencia acordan someterse ás disposicións contidas no AGA nos propios termos nos que están formulados.

As partes que asinan o convenio acordan reuni-la Comisión paritaria do convenio para estudar e efectuar un estudo en profundidade das categorías profesionais do convenio. A dita comisión paritaria reunirse no prazo máximo de tres meses desde a publicación do convenio no BOP.

Táboa salarial ano 2006 (revisada no 0,2%)

Categoría: salario base

Peón ; 793,58 €

Axudante; 863,57 €

Oficial de segunda; 885,19 €

Oficial de primeira; 888,33 €

Encargado; 909,58 €

Auxiliar administrativo; 875,49 €

Administrativo de segunda; 885,19 €

Administrativo de primeira; 888,33 €

Táboa salarial 2007

Categoría; salario base

Peón; 876,48 €

Axudante; 897,25 €

Oficial de segunda; 919,71 €

Oficial de primeira; 922,98 €

Encargado; 945,05 €

Auxiliar administrativo; 909,63 €

Administrativo de segunda; 919,71 €

Administrativo de primeira; 922,98 €

## Consellería de Trabajo

### Delegación Provincial Ourense

Servicio de Relaciones Laborales

Sección de Relaciones Laborales

Código Unidad Administrativa (CUA: 477 017)

Una vez visto el texto del Convenio colectivo de fabricantes de muebles, carpintería, tapicería y ebanistería de la provincia de Ourense para el año 2007 (código de convenio n.º 3200185), que fue suscrito el día 4 de junio de 2007, de una parte, en representación de la parte empresarial, por los representantes de la Asociación Empresarial de Carpintería, Tapicería y Ebanistería de Ourense y de la Asociación de Fabricantes de Muebles de Cocina, y de otra parte, en representación de los trabajadores/as del sector, por los representantes de las centrales sindicales Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CC.OO) y la Confederación Intersindical Galega (CIG), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90. 2º y 3º, del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo y Real decreto 2412/1982, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de trabajo y las demás normas aplicables del derecho común, esta delegación provincial, acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el libro de registro de convenios colectivos de trabajo, obrante en esta delegación provincial y notificación a las representaciones económica y social de la comisión negociadora.

Segundo.- Ordenar su depósito en el Servicio de Relaciones Laborales, Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Ourense, 19 de junio de 2007. La delegada provincial.

Fdo.: Carmen Rodríguez Dacosta.

Convenio colectivo de fabricantes de muebles, carpintería, tapicería y ebanistería de Ourense para el 2007.

Artículo 1.

De conformidad con el Estatuto de los trabajadores, el presente convenio les afectará a todos los trabajadores del sector de fabricantes de muebles, carpintería, tapicería y ebanistería no excluidos expresamente por éste y dentro del ámbito de las empresas radicadas en Ourense y provincia, o que en el futuro se establezcan, dedicadas a la ebanistería, carpintería y tapicería.

Quedan excluidos de este convenio: el personal de alta dirección o alto consejo y los socios de empresas que revistan la forma jurídica de sociedad.