

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Carpintería, Ebanistería, Tapicería y varios, de la Región de Murcia, de ámbito sector, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 20 de marzo de 1997, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/95, de 24-3-95 por el que se aprobó el texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, así como por las disposiciones de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección General, con fecha y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo: Disponer su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

Murcia, a 26 de marzo de 1997.—El Director General de Trabajo, **Federico Hernández Pérez.**

1997

CONVENIO PARA LAS ACTIVIDADES DE CARPINTERÍA, EBANISTERÍA Y VARIOS, DE LA REGIÓN DE MURCIA

Artículo 1.º—Ámbito territorial y funcional: El presente Convenio se circunscribe a la Región de Murcia, obligando a todas las empresas dedicadas a las actividades relacionadas en el anexo del Convenio Estatal de Industrias de la Madera, de 21 de marzo de 1996 excepto las de labores forestales, Aserrío de madera, Envases, Embalajes y Paletas y Almacenes de Maderas en general.

Artículo 2.º—Ámbito personal: Quedan sujetos al presente convenio todos los trabajadores, empleados y técnicos de las empresas incluidas en el ámbito funcional, excepción hecha del personal comprendido en el artículo 2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y los representantes de comercio, en los términos expresados en el Convenio Estatal de Industrias de la Madera.

Artículo 3.º—Vigencia denuncia y prórroga: El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1997 para terminar el 31 de diciembre del año 2000.

En caso de no ser denunciado válidamente por las partes, se entenderá prorrogado automáticamente de año en año, a partir del cuarto año de su vigencia, salvo la tabla salarial. La denuncia del convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes, comunicándolo a la autoridad laboral competente por escrito y notificándolo separadamente a la otra parte. La comunicación se realizará por la Asociación Regional de Empresarios de la Madera o por cualquier organización sindical que ostente el mínimo legal de representatividad legal para formar parte de la comisión negociadora. Dicha denuncia deberá ser hecha,

como mínimo, con un mes de antelación a la terminación del convenio o a cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4.º—Condiciones más beneficiosas y derechos supletorios: Las condiciones que se establecen en el presente convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para las partes comprendidas en el ámbito de aplicación.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan lo pactado.

Con carácter supletorio y en lo no establecido en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Las condiciones más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores podrán ser compensadas o absorbidas por las mejoras establecidas en el presente convenio en cómputo anual.

Artículo 5.º—Jornada laboral: Conforme a lo establecido en el artículo 42 del Convenio Estatal de la Madera, la jornada anual de trabajo efectivo será de:

1997: 1.807 horas.
1998: 1.798 horas.
1999: 1.789 horas.
2000: 1.780 horas.

Al objeto de proceder a la mejor distribución de la jornada anual pactada, se establecen para 1997 como festivos de convenio los días 2 de mayo y 26 de diciembre. Para los restantes años, la Comisión Paritaria determinará los festivos de acuerdo a la jornada anual pactada. La hora u horas sobrantes de la jornada anual se pactarán entre empresa y representantes legales de los trabajadores, antes del 15 de mayo de cada año.

Artículo 6.º—Distribución de la jornada: La jornada semanal ordinaria será de 40 horas de trabajo efectivo realizada de lunes a viernes, no trabajándose los sábados.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, las empresas podrán establecer la jornada anual del 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 periodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio, excepto para 1997 que se fijará antes de finalizado el mes siguiente a la publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" del presente convenio. Una vez establecido dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ser llevada a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del E.T.

Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: en cómputo

diario, no podrán excederse de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas; en cómputo semanal, dichos límites no podrán excederse de 35 a 45 horas.

Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior con carácter general podrán ser modificados a nivel de empresa, y previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, hasta las siguientes referencias: en cómputo diario, de 6 a 10 horas, o en cómputo semanal, de 30 a 50 horas.

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

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

Artículo 7.º—Vacaciones: Las vacaciones anuales tendrán una duración de 30 días naturales, durante los cuales el trabajador percibirá la misma remuneración salarial que la obtenida como promedio mensual durante los tres últimos meses anteriores al disfrute de ellas.

Además de dicha remuneración salarial se les hará entrega por la empresa, de una bolsa de vacaciones por el importe reflejado para sus categorías profesionales en el anexo de este Convenio. Durante el periodo vacacional, no se percibirá el plus de gastos de locomoción.

Los turnos de vacaciones se programarán entre el Comité de Empresa o Delegados de Personal y la dirección de aquélla, debiéndose hacer dicho programa antes del 15 de mayo.

No obstante, dos de los 30 días de vacaciones serán elegidos por los trabajadores de cada empresa libremente, comunicándolo por escrito sus representantes legales a la dirección de la empresa antes del mencionado 15 de mayo.

El personal que ingrese en el transcurso del año, tendrá derecho durante ese año al disfrute de la parte proporcional de las vacaciones y el que cese por cualquier causa, a una compensación en metálico correspondiente a la parte proporcional de ellas.

Artículo 8.º—Licencias: Respecto a las licencias los trabajadores deberán avisar con la máxima antelación posible, justificándolo y acreditándolo adecuadamente y podrán faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración conforme se señala en el cuadro recogido en el anexo III de este convenio. El tiempo necesario para acudir a consultas médicas y a la realización de exámenes oficiales se considerará deber inexcusable a los efectos de este artículo.

Artículo 9.º—Clasificación profesional: En tanto no se produzca la incorporación al presente Convenio de la futura clasificación profesional del sector que deberá realizarse en virtud de lo dispuesto en el artículo 371 del Convenio General del Sector de la madera, estará vigente lo dispuesto en esta materia en la Ordenanza Laboral para las Industrias de la madera aprobada por Orden de 28 de julio de 1969. En todo caso se considerarán oficiales de

primera los conductores con carnet de primera C y oficiales de segunda los conductores con carnet de segunda B.

Artículo 10.º—Servicio militar o prestación social sustitutoria: El trabajador en situación de servicio militar y mientras dure ésta o la prestación social sustitutoria percibirá las pagas extraordinarias estipuladas en este convenio.

Artículo 11.º—Dietas: En cuanto a las dietas se estará a los gastos a justificar con cargo a la empresa, así como a lo dispuesto en el artículo 60 del Convenio Estatal de la madera.

Artículo 12.º—Contrato de aprendizaje: El contrato de aprendizaje que realcen las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional del presente convenio tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado. Dicho trabajador no deberá tener ningún tipo de titulación, ya sea superior, media, académica o profesional, relacionada con el puesto de trabajo o 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 del aprendizaje.

En ningún caso se podrán 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.

Se establece el límite de 22 años para realizar el contrato de aprendizaje.

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 periodo como mínimo de seis meses.

C) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 15% de la jornada se dedicará a la formación teórica. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicadas a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, de la enseñanza teórica.

La enseñanza teórica, a ser posible, debería ser previa a la formación práctica o alternarse con ésta de modo 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 aprendiz, así como de todos los riesgos profesionales.

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

D) Los aprendices de hasta 18 años tendrán la remuneración correspondiente a la categoría de aprendiz recogida en la tabla salarial de este convenio. A partir de los 18 años tendrán la remuneración correspondientes a la categoría de ayudante de dicha tabla salarial.

En el caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador junto con el finiquito un certificado referente a la formación teórica y práctica adquirida, en el que constará la duración de la misma y la duración total del tiempo trabajado con el contrato de aprendizaje.

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

Artículo 13.º—Prendas de trabajo: Las empresas estarán obligadas a dar a sus trabajadores dos monos o batas adecuadas a las condiciones climatológicas y de puesto de trabajo como mínimo al año, con obligación de usarlas.

Artículo 14.º—Revisión médica: Las empresas recabarán de su mutua patronal o mutualidad laboral, el reconocimiento médico de sus trabajadores al menos una vez al año. Dicho reconocimiento deberá realizarse conforme al protocolo que realizó el Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo, o al que en su día pueda realizar para sustituirle.

Artículo 15.º—Excedencias: En cuanto a las excedencias se estará a lo dispuesto en los artículos 71, 72, 73 y 74 del Convenio Estatal de la Madera que se incorporan como acuerdo de las partes al presente convenio.

Artículo 16.º—Delegados Sindicales: En aplicación de lo dispuesto en el artículo 85,1.º del Convenio Estatal de la Madera, a partir del 1 de enero del año 2000, se nombrará en las empresas afectadas por el ámbito territorial y funcional establecido en el artículo 1 de este Convenio que tengan una plantilla superior a 75 trabajadores, un Delegado Sindical, con las facultades establecidas en el mencionado artículo 85 del Convenio Estatal del sector.

Artículo 17.º—Asambleas: Los trabajadores 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 por número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o Delegado 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.

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 acordará 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.

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 48 horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.

Artículo 18.º—Horas para el ejercicio de la representación sindical: Sin perjuicio de las demás garantías y

competencias que la legislación pueda reconocer en cada momento a los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, éstos podrán disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, en tanto esté vigente el Estatuto de los Trabajadores de:

- *Empresas de hasta 100 trabajadores: 16 horas.
- *Empresas de 101 a 250 trabajadores: 20 horas.
- *Empresas de 251 a 500 trabajadores: 30 horas.
- *Empresas de 501 a 700 trabajadores: 35 horas.
- *Empresas de 751 en adelante: 40 horas.

Siguiendo la recomendación establecida en el artículo 83, párrafo 2.º del Convenio General de la Madera, siempre y cuando exista acuerdo expreso entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá acumular el crédito de horas mensuales retribuidas de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal a cualquiera de sus componentes pertenecientes al mismo sindicato, sin rebasar el máximo total mensual.

Artículo 19.º—Tablón de anuncios: Todas las empresas tienen la obligación de poner a disposición de los trabajadores un tablón de anuncios independientemente del que tenga la empresa.

En dicho tablón no podrán publicarse notas personales y sí solamente las que sean de carácter laboral o sindical, que deberán ir debidamente firmadas por quien las emita, comunicándolo previamente a la dirección de la empresa.

Artículo 20.º—Funciones del Comité de Empresa o Delegados de Personal: El Comité de Empresa y 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.

Artículo 21.º—Premio de dedicación a la empresa: Los trabajadores que en el momento de jubilarse hayan prestado servicio en la empresa, 10 años como mínimo, recibirán un premio de 40 días de salario base, más la antigüedad consolidada, según categoría.

Esta cantidad será hecha efectiva por las empresas cuando el trabajador presente el justificante de la entidad gestora, de que le ha sido concedida la pensión correspondiente.

Artículo 22.º—Jubilación especial a los 64 años: Por acuerdo entre empresa y trabajador, éste podrá jubilarse a la edad de 64 años y la empresa tendrá la obligación de contratar un trabajador que lo sustituya al objeto de que el primero pueda acogerse a los beneficios establecidos en el RD 1.194/85, de 17 de julio o norma que la pudiera sustituir.

Las partes pactan que conforme a lo establecido en el artículo 26 del Convenio Estatal, la edad máxima para trabajar será la de 65 años, sin perjuicio de que puedan completarse los periodos de carencia para la jubilación.

Artículo 23.º—Horas extraordinarias: Las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En caso de no ser compensadas por descanso, se abonarán al 135% sobre la hora ordinaria, según figura reflejado en el anexo IV.

Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales, no tendrán dicho recargo. Para ello se notificará así mensualmente, conjuntamente por la empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso.

A fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo del que se trate o mantenimiento. Todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas por la Ley.

Artículo 24.º—Póliza de Seguros: Las empresas, bien directamente con carácter individual, o bien a través de la Asociación firmante de este convenio con carácter colectivo, concertarán una Póliza de Seguros a favor de sus trabajadores, por la cuantía de 850.000 pesetas para el año 1997; 1.000.000 de pesetas para los años 1998 y 1999 y 1.100.000 pesetas para el año 2000, en caso de muerte o invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo ocasionadas por accidente laboral o enfermedad profesional.

En caso de suceder los eventos mencionados, las indemnizaciones serán percibidas por el trabajador, su viuda o sus beneficiarios, según normativa de Seguridad Social, en su caso.

Las empresas que no hubiesen formalizado individual o colectivamente la póliza mencionada, correrán a su cargo con las indemnizaciones previstas en este artículo. Las empresas estarán obligadas a entregar anualmente a los representantes sindicales de los trabajadores, un certificado de la Asociación firmante de este convenio, acreditando la cobertura y vigencia por los riesgos establecidos anteriormente de los trabajadores de la empresa correspondiente o copia de la póliza que hubiese convenido individualmente en su caso, si no fuera miembro de la Asociación.

El incumplimiento de este artículo podrá ser objeto de sanción por la Autoridad laboral.

Artículo 25.º—Contratos eventuales por circunstancias de la producción: Se estará a lo dispuesto en el artículo 27 del Convenio Estatal de la Madera, que dice:

1.º—De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.1b del T.R.E.T., la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos podrá ser de 24 meses trabajados dentro de un periodo de 30 meses.

2.º—Los contratos de duración inferior a 6 meses podrán prorrogarse cuantas veces las partes acuerden, dentro de este periodo máximo, sin limitación temporal alguna.

A partir de los 6 meses de duración podrán concretarse prórrogas semestrales hasta llegar al periodo máximo de 2 años. Si no existiera prórroga al vencimiento de alguno de los plazos, se entenderá el contrato prorrogado hasta el límite máximo de 2 años.

3.º—Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación de este convenio podrán prorrogarse hasta los 2 años con las condiciones del presente artículo.

4.º—El sector de la madera, objeto de regulación, resulta fluctuante en su intensidad productiva en función de las circunstancias coyunturales y cíclicas de la economía. Esta conclusión conduce, inevitablemente, a que las posibilidades del sector, se enmarquen en el amplio concepto de exigencias circunstanciales del mercado que conllevan transitorias acumulaciones de tareas o exceso de pedidos. Estas circunstancias, resultan ser cíclicamente constantes en el tiempo y de relativa permanencia temporal dentro de los ciclos cambiantes de la economía.

Por todo ello las partes firmantes del presente Convenio acuerdan proceder a una adecuada regulación del contrato de trabajo previsto en el artículo 15.1 b) del T.R.L.E.T. adaptándolo a las condiciones singulares del sector de la madera en tanto persistan las actuales circunstancias de empleo y productividad.

5.º—A la terminación del contrato, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de 20 días de salario por año de servicio o a la parte proporcional que corresponda.

6.º—Con independencia de lo establecido en el párrafo precedente, los contratos de duración inferior a 4 meses no tendrán derecho a dicha indemnización.

7.º—Los contratos que se celebren bajo esta modalidad contendrán una referencia expresa al presente artículo.

Artículo 26.º—Contrato para obra o servicio determinado: De acuerdo con las competencias atribuidas por la Ley 1/1995 T.R.L.E.T. 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 General de la Madera.

En consecuencia, sólo se podrán realizar contratos al amparo del artículo 15.1.a) del T.R.L.E.T., 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 incluyéndose las labores en la propia empresa, inherentes a la preparación de las mismas.

En cuanto al preaviso y cese se estará a lo dispuesto en el artículo 75 del Convenio Estatal de la Madera.

Artículo 27.º—Empresas de trabajo temporal: Las empresas afectadas por este Convenio cuando contra-

ten los servicios de empresas de trabajo temporal garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a sus trabajadores en aplicación de su correspondiente convenio colectivo. 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 28.º—Salarios: Para los años 1997, 1998, 1999 y 2000, las tablas retributivas se incrementarán en el porcentaje que experimente el Índice de Precios al Consumo, de los últimos 12 meses precedentes tomados de enero a diciembre de cada año a los que se añadirá además la parte correspondiente a la compensación por la supresión de la antigüedad. Si el Índice de Precios al Consumo aplicable según lo expuesto anteriormente para los años 1999 y 2000, fuese inferior a un 2,5%, el incremento aplicable no podrá ser inferior a dicho porcentaje.

Artículo 29.º—Plus firma de Convenio: Durante el año 1997 y 1998 se entregará a los trabajadores una cantidad lineal de 11.000 pesetas cada año, por una sola vez, dentro del segundo trimestre la cantidad correspondiente a 1997 y del primer trimestre de 1998 la correspondiente a 1998, que no será consolidable en la tabla salarial a efectos de los incrementos anuales pactados. El pago de esta cantidad se hará proporcionalmente al tiempo de alta durante el año de los trabajadores.

Artículo 30.º—Complemento de I.T.: En caso de accidente de trabajo o intervención quirúrgica por enfermedad que requiera hospitalización, las empresas vendrán obligadas al pago de una cantidad complementaria tal que sumada al importe de la indemnización o subsidio de la Seguridad Social, complete el 100 por 100 de la base reguladora que ha servido de base para el cálculo de la Seguridad Social durante la I.T.

En caso de I.T. por enfermedad común o enfermedad no laboral, el trabajador percibirá una cantidad en cuantía del 25% del importe de la base reguladora que ha servido para el cálculo de la prestación de la Seguridad Social a partir de los 23 días de iniciarse aquella situación.

Artículo 31.º—Antigüedad: A partir de la firma de este convenio (20 de marzo de 1997) no se devengarán por este concepto nuevos derechos, quedando por tanto suprimido. No obstante, los trabajadores que tuvieran generado o generen antes del mencionado 20 de marzo de 1997 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 pérdida de este concepto se calculará el correspondiente a ocho años (esto es, un quinquenio más tres quintas partes de otro quinquenio), de las bases y porcentajes de concepto de antigüedad.

La cuantía resultante del apartado anterior se dividirá entre cuatro. La cantidad resultante de efectuar la opera-

ción anterior será la que se adicionará al importe anual del salario base durante los cuatro ejercicios siguientes, es decir, 1997, 1998, 1999 y 2000.

Artículo 32.º—Plus gastos de locomoción y asistenciales: Se mantiene un plus de gastos de locomoción y asistenciales, que percibirán los trabajadores afectados por este Convenio, por día de trabajo efectivo, en la cuantía que se recoge en el anexo.

Artículo 33.º—Pagas extras: Durante 1997 y 1998, se percibirán tres pagas extraordinarias, dos de 23 días de salario base más la antigüedad consolidada, cada una de ellas pagaderas el 30 de abril y el 15 de julio de cada año, y una de 24 días de salario base más antigüedad consolidada pagadera el 20 de diciembre de cada año.

A partir del 1 de enero de 1999 y conforme a lo dispuesto en el artículo 55 del Convenio Estatal de la Madeira, 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 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales y por cada día natural que se haya devengado salario base.

La paga de verano se devengará de 1 de enero a 30 de junio.

La paga de Navidad se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.

Cada una de ellas será de 35 días de salario base más la antigüedad consolidada.

Como compensación por los derechos generados y no percibidos de los trabajadores afectados por este convenio, y sin perjuicio de las liquidaciones individuales que puedan generarse por baja en la empresa, por el cambio que se producirá en el devengo de las pagas a partir de 1999, las partes pactan que la tabla salarial se incremente en un 0,65% en cada uno de los años 1999 y 2000.

Artículo 34.º—Trabajo a domicilio: Tendrá consideración de contrato de trabajo a domicilio, aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador, o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario.

El contrato se formalizará por escrito con el visado de la Oficina de Empleo, donde quedará depositado un ejemplar en el que conste el lugar donde se realice la prestación laboral, a fin de que pueda exigirse las necesarias medidas de higiene y seguridad que se determinen.

El salario, cualquiera que sea la forma de su fijación, será, como mínimo, igual al de un trabajador de la categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate.

Todo empresario que ocupe trabajadores a domicilio, deberá poner a disposición de éstos un documento de control de la actividad laboral que realice, en el que deba consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción

de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes.

Los trabajadores a domicilio podrán ejercer los derechos de representación colectiva, conforme a lo previsto en las leyes, salvo que se trate de un grupo familiar.

Las empresas informarán a los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, de los contratos de trabajo a domicilio existentes.

Artículo 35.º—Trabajadores pluriempleados: Las empresas se obligan a no contratar trabajadores que presen sus servicios para otra empresa de cualquier actividad.

Artículo 36.º—Prohibición de trabajos de la misma actividad: Al objeto de fomentar el empleo, los trabajadores que se encuentren en activo en alguna empresa, no realizarán trabajos del mismo sector durante sus horas libres, las centrales sindicales y la Asociación vigilarán el cumplimiento de este artículo, denunciando los casos que se comprueben para la oportuna sanción.

Artículo 37.º—Comisión Paritaria: La Comisión Paritaria de Arbitraje, podrá ser convocada por ambas partes firmantes de este Convenio Colectivo, como máximo, dos veces al mes, previa convocatoria con orden del día.

Dicha Comisión estará compuesta por dos miembros de cada una de las centrales sindicales firmantes de este Convenio, que habrán de ser necesariamente trabajadores del sector y por igual número de empresarios, también del sector.

Las partes podrán asistir a las reuniones con los asesores que estimen convenientes.

Serán facultades de la Comisión:

- A) La interpretación del presente Convenio.
- B) Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación del mismo.
- C) La vigilancia de lo pactado, sin perjuicio de las competencias que a este respecto corresponda a la Inspección de Trabajo.
- D) Cualesquiera otras de las atribuciones que atienda a la mayor eficacia y respeto a lo convenido.

Artículo 38.º—Finiquitos: Los recibos de finiquitos se extenderán obligatoriamente en el modelo oficial que figura en el Anexo II al presente convenio, que serán debidamente diligenciados por la Asociación Regional de Empresarios de la Madera, quien será la encargada de editarlos y facilitarlos a los empresarios interesados.

Cualquier recibo de finiquito que no corresponda al modelo oficial diligenciado carecerá de toda validez.

La Asociación Regional de Empresarios de la Madera dispondrá de un Libro de Registro visado por la Delegación de Trabajo o por diligencia notarial, donde figura-

rá la expedición de los finiquitos numerados correlativamente, la fecha de entrega y datos de la empresa, siendo esta enumeración única para toda la Región.

El libro de finiquitos estará a disposición de la Autoridad Laboral y de los sindicatos firmantes de este convenio.

El recibo de finiquito diligenciado por la Asociación Regional de Empresarios de la Madera, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha de su expedición.

La entrada en vigor de este artículo se producirá el 1 de mayo de 1997.

Artículo 39.º—Cláusula de descuelgue: Las empresas incluidas en el ámbito funcional de este convenio podrán ejercer su derecho a desvincularse de los compromisos en materia salarial pactados con arreglo al artículo 8.º, 1.º de la Ley 11/94, de 19 de mayo, una vez acordado por empresa y trabajadores afectados siempre que se incorpore informe de viabilidad y plazos de reincorporación posterior.

La solicitud de descuelgue se realizará dentro del mes hábil siguiente a la publicación del presente convenio en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" para 1997 y a la publicación en el mismo Boletín, de las revisiones salariales para 1998, 1999 y 2000.

Será requisito indispensable, tras el acuerdo entre empresa y trabajadores afectados, el acuerdo de la Comisión Paritaria, que se reunirá a tal efecto y podrá solicitar de la empresa cuanta documentación estime necesaria para aprobar dicho descuelgue.

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

Artículo 40.º—Vinculación a la totalidad: En caso de quedar anulado, en todo o en parte, el presente convenio por aplicación de lo señalado en el artículo 16 del Convenio Estatal, las partes se obligan expresamente a reunirse inmediatamente con el fin de conseguir un acuerdo ajustado a ley, acordando la aplicación con carácter provisional, hasta tanto no se apruebe el texto definitivo a aplicar.

Artículo 41.º—Adhesión al A.S.E.C.M.U.R.: En cumplimiento de lo previsto en el acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia, los firmantes del presente convenio acuerdan adherirse en su totalidad a dicho acuerdo y a su reglamento, que vincularán a la totalidad de los centros de trabajo de las empresas del sector y a la totalidad de los trabajadores de los mismos.

Artículo 42.º—Legislación aplicable: En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de la Madera, publicado el 22 de marzo de 1996, así como a la legislación laboral aplicable.

ANEXO I TABLA SALARIAL PARA 1.997

CATEGORIAS	Remuneracion total año	*Salario día	gastos locom.	Bolsa vacaciones
diario				
ENCARGADO	1.643.815	3.599	300	10450
OFIC. TRAZADOR PREPARADOR	1.583.350	3.460	300	10450
OFIC. 1ª, TUPISTA 1ª, ASERRADOR, GALERISTA, CONDUCTOR 1ª	1.555.510	3.396	300	10450
OFIC. 2ª, TUPISTA 2ª, ESPECIALISTA, CONDUCTOR 2ª	1.504.540	3.294	275	9500
AYUDANTE	1.406.750	3.114	200	6960
PEON Y PERS. LIMPIEZA	1.403.270	3.106	200	6960
APRENDIZ MENOR 18 AÑOS	883.475	1.971	100	3490
Mensual				
JEFE OFICINA	1.737.521	115.198	6900	10450
OFIC. 1ª ADMINISTRATIVO	1.659.476	109.753	6900	10450
OFIC. 2ª ADMINISTRATIVO	1.577.891	104.061	6900	10450
AUXILIAR ADTVO., TELEFONISTA	1.395.677	93.357	4600	6960
GUARDA, VIGILANTE	1.499.623	99.108	6325	9500
CAPATAZ	1.391.578	93.071	4600	6960
ASPIRANTE MENOR 18 AÑOS	876.951	59.174	2300	3490
BOTONES MENOR 18 AÑOS	876.320	59.130	2300	3490

* En el salario base tanto diario como mensual, está incluida la compensación por desaparición de la antigüedad.

ANEXO II MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO

DON....., con D.N.I. núm.....que ha trabajado en la Empresa, cuyo NIF es, desde el díahasta el.....,con la categoría de.....,declaro haber recibido de ésta la cantidad depesetas, en concepto de liquidación total por mi baja en la empresa, quedando así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

En....., a de de

El trabajador si/no usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa.

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de expedición por la Asociación Regional de Empresarios de la madera (Reg. Murcia).

Sello y firma

Fecha de expedición.....

Este recibo no tendrá validez sin el sello y la firma de la Asociación Regional de Empresarios de la Madera de la Región de Murcia.

**ANEXO III
CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS**

MOTIVO DE LICENCIA	TIEMPO MAXIMO	CONCEPTOS A DEVENGAR							JUSTIFICANTES
		Salario Base	Pagas Extras	Comp. Antig.	Incen. (1)	Comp. Conv.	Comp. Pirab.	Comp. No Sal.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	Tres días naturales, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos.	Tres días naturales, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados, y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho
Enfermedad grave de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Nacimiento de hijo o adopción	Tres días naturales, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de familia o certificado del Juzgado
Matrimonio del trabajador	Quince días naturales	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio habitual	Un día laborable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
Deber inexcusable de carácter público o personal	El indispensable o el que marque la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de una hora o dos fracciones de media hora; reducción de jornada en media hora.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción
Traslado (Art. 40 ET)	Tres días laborables.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	
Matrimonio de hijos	El día natural	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho.
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda.

(1) Media percibida en el mes anterior

