

Número 6652

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**Dirección Provincial de Murcia**

Ordenación Laboral. Convenios Colectivos. Expediente 47/90.

Resolución de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, de Murcia, por la que dispone el Registro Especial, del Convenio Colectivo de Trabajo, para el Sector de «Carpintería, Ebanistería y varios» de la Región de Murcia.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para las empresas y trabajadores del Sector de «Carpintería, Ebanistería y Varios», de la Región de Murcia, el cual tiene el carácter de extraestatuario, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 2 de abril de 1990, y suscrito por la representación de la Asociación Regional de Empresarios y, los Vocales de representación social de la Central Sindical de U.S.O., a los que afecta su aplicación, todos ellos componentes de la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 2.º del apartado f) del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, en concordancia con el artículo 90.2 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, procede el Registro del «Acuerdo de Eficacia Limitada» y atendiendo la petición de las partes, se remite el texto de dicho Convenio Colectivo de Trabajo, al «Boletín Oficial de la Región de Murcia», a efectos de su publicación en la sección de anuncios del mismo.

Murcia, a 6 de junio de 1990.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Eduardo Fernández-Luna Giménez.

(D.G. 405)

**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA
LAS ACTIVIDADES DE CARPINTERÍA, EBANISTERÍA
Y VARIOS DE LA REGIÓN DE MURCIA.**

Artículo 1.º—Ámbito funcional y territorial.

El ámbito del Convenio se circunscribe a Murcia y su región, siendo de aplicación a todas las actividades y categorías profesionales determinadas en la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Madera, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 28 de julio de 1969, excepto para las actividades de Rematantes, Aserradores y Fabricante de Envases, Carpintería de Ribera y Almacenistas de Maderas.

Artículo 2.º—Vigencia, denuncia y prórroga.

El presente Convenio, entrará en vigor el 1 de enero de 1990, para terminar el 31 de diciembre de 1991.

En caso de no ser denunciado válidamente por las partes, se entenderá prorrogado automáticamente de año en año, a partir del segundo año de su vigencia, salvo la tabla salarial. La denuncia del Convenio, podrá ser realizada por cualquiera de las partes, fehacientemente a la autoridad laboral competente, por escrito, notificándolo separadamente a la otra parte. La comunicación se hará por la Asociación legalmente constituida Regional de Empresarios de la Madera, y por cualquier central sindical que ostente el mínimo 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 3.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 su 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 previsto en este Convenio, será de aplicación 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 4.º—Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo con sujeción a la legislación vigente y a este Convenio, es facultad y responsabilidad de la empresa. De acuerdo con este principio la dirección podrá implantar sistemas de control de la producción, de racionalización del trabajo, basados en métodos científicos de mediación del trabajo y ajustados a las características de cada empresa.

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

Artículo 5.º—Comisión control de la productividad.

Se establece una comisión de control de la productividad para determinar el rendimiento normal del trabajo en las empresas vinculadas por el presente Convenio.

La comisión actuará, en forma paritaria, con igual número de miembros designados por la Asociación Regional de Empresarios de la Madera y por las centrales sindicales firmantes de este acuerdo.

Los miembros designados deberán tener al menos la titulación de cronometradores oficiales, debiendo ser auxiliados por un profesional del sector, con categoría de Oficial 1ª.

Artículo 6.º—Procedimiento.

La solicitud de actuación de la comisión se dirigirá por cualquier empresa afectada por este Convenio a la Asociación Empresarial y por los delegados de personal o comité de empresa a sus centrales sindicales, siempre y cuando éstas sean las firmantes de este Convenio Colectivo.

La entidad representativa que reciba la solicitud, en el plazo de quince días, dará traslado de ella, en forma fehaciente al resto de las entidades representadas en el Convenio, acompañando el nombre o nombres de los técnicos designados para que actúen en su representación y haciendo constar las circunstancias académicas de ellos, sin perjuicio de que a requerimiento de las otras entidades, deban acreditar en su día tales circunstancias.

En el plazo de diez días, las entidades requeridas contestarán, acompañando el nombre o nombres de los técnicos que por ellas se designen, en número total igual al de los designados por la entidad proponente. Si alguna de las entidades no contestase al requerimiento dentro del plazo fijado, se entenderá que renuncia a su derecho a formar parte de la comisión de control de productividad en el caso concreto para el que ha sido requerida, sin que ello suponga pérdida de su derecho a intervenir en otros casos. Si ninguna de las entidades requeridas contestase, se les volverá a emplazar por la requirente, por otros diez días y si pasados éstos siguiesen sin contestar al requerimiento, el técnico o técnicos designados por el proponente, iniciarán su labor de mediación de la productividad en la empresa solicitante, siendo válida la determinación que emita sobre el rendimiento normal de trabajo en la empresa cuestionada.

Las decisiones de los técnicos de la comisión versarán siempre sobre la cuantificación del rendimiento normal de trabajo y serán vinculantes, tanto para la dirección de la empresa, como para los trabajadores de ella, desde el momento que sean expuestos en tablón de anuncios de la empresa, sin perjuicio de los recursos que en su contra puedan interponer las partes.

En caso de que los técnicos de la comisión no llegasen a un acuerdo sobre el rendimiento normal, se podrá designar un técnico dirimente, de común acuerdo entre empresa y delegados de personal o comité de empresa de ella, cuya decisión tendrá la validez de los de la comisión.

Si no se optase por este medio, se podrá estar a lo que al respecto disponen los artículos 69 y siguientes de la Ordenanza Laboral de la Madera.

Para poder solicitar la actuación de la mencionada comisión, las empresas deberán cumplir las normas de seguridad e higiene.

Artículo 7.º—Jornada laboral.

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, de lunes a viernes, no trabajándose los sábados.

Con independencia del período vacacional que se acuerde en cada empresa, la jornada de 40 horas equivaldrá en cómputo anual medio, a 1.832 horas de trabajo efectivo.

Si el Gobierno o el Parlamento, durante la vigencia del Convenio rebaja la jornada laboral, será de aplicación a este Convenio, en la forma que se publique en el B.O.E.

Artículo 8.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 período 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 aquella, 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 9.º—Licencias

El trabajador, avisando con la posible antelación, justificándolo y acreditándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

A) 17 días naturales en caso de matrimonio.

B) Durante 3 días en caso de muerte del cónyuge, padres, hijos y hermanos o enfermedad grave de los mismos.

C) En todos estos casos, el tiempo de ausencia se ampliará hasta 2 días más cuando el trabajador necesite realizar desplazamiento al efecto.

D) Durante 3 días por alumbramiento de esposa, siendo ampliable hasta 2 días más en caso de complicación o intervención quirúrgica.

E) Para el resto de los familiares se estará a lo dispuesto en la Legislación Laboral vigente.

F) Durante 2 días para el traslado de vivienda con ajuar doméstico.

G) En cuanto al tiempo necesario para concurrir a exámenes oficiales, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Madera y Corcho y demás disposiciones legales.

H) Por el tiempo necesario para acudir a consultas médicas.

I) El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

J) La mujer trabajadora tendrá derecho a dieciseis semanas de licencia por parto, las cuales serán disfrutadas a elegir por las afectadas sin determinar, antes o después; siendo no obstante obligado por prescripción legal, que seis semanas al menos se disfruten después del parto.

En tanto estén vigentes los números 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de Trabajadores, se estará a su contenido en materia de lactancia y guarda legal.

Artículo 10.—Plantillas

Las empresas, de acuerdo con el comité de empresa o delegados de personal, publicarán y revisarán en su caso, sus plantillas a partir de la firma del presente Convenio, en las condiciones que establece el artículo 61 de la Ordenanza Laboral.

Artículo 11.—Servicio militar

El trabajador en situación de servicio militar y mientras dure éste, percibirá las pagas extraordinarias estipuladas en este Convenio.

Artículo 12.—Conductores

Los conductores que trabajen en las empresas afectadas por este Convenio, tendrán la categoría profesional de Oficial 1.ª si poseen el carnet de conducir de categoría C (1.ª).

Artículo 13.—Dietas

En cuanto a las dietas se estará a los gastos a justificar y con cargo a la empresa.

Artículo 14.—Aprendices

Queda totalmente prohibida la realización de horas extraordinarias por parte de los aprendices, así como el trabajo a destajo, tareas o tiempos medidos. El período de aprendizaje se reduce, en todo caso y como máximo, a dos años para los aprendices que se contraten a partir de la entrada en vigor de este Convenio.

Los aprendices tendrán derecho a reducción de jornada semanal en 10 horas para la realización de estudios, previa la justificación por el centro donde se realicen. Dichas horas serán retribuidas y no podrán ser superiores a 270 al año.

El período de aprendizaje se computará para el cálculo de la antigüedad, en la forma que dispone el artículo 11 del Convenio de 1978.

Artículo 15.—Prendas de trabajo

Las empresas estarán obligadas a dar a sus trabajadores, dos monos o batas, como mínimo, al año, con obligación de usarlas.

Artículo 16.—Revisión médica

Las empresas recabarán de su mutua patronal o mutua laboral el reconocimiento médico de sus trabajadores, al menos una vez al año. Dicho reconocimiento deberá ser homologable al que realiza el Centro de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 17.—Excedencias

En tanto esté vigente el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período no menor de dos años ni mayor de cinco, previa comunicación escrita con un mes de antelación a la empresa, tanto al solicitar la concesión, como al pedir el reingreso. El plazo para solicitar nueva excedencia será de cuatro años, contados a partir de la fecha de terminación del anterior. Los trabajadores en excedencia al reingresar, pasarán a ocupar el mismo puesto que tenían al iniciarse la situación u otra similar categoría.

El trabajador que sea llamado a ocupar un cargo público o sindical de ámbito provincial o superior, podrá obtener la situación de excedencia en la empresa a la que preste servicio, si sus tareas sindicales o públicas exigen una dedicación incompatible con el cumplimiento de sus obligaciones laborales. El tiempo de excedencia se computará como de servicio activo y el trabajador tendrá derecho a reingresar a su puesto de trabajo siempre que lo solicite antes de un mes, a partir del cese de su cargo.

Artículo 18.—Garantías sindicales

Todas las empresas reconocerán los derechos y deberes de los comités de empresa y delegados de personal en el seno de ellas, sin menoscabo de las legítimas competencias de los empresarios.

Artículo 19.—Asambleas

Las empresas afectadas por el presente Convenio, reconocerán el derecho de sus trabajadores a la realización de asambleas fuera de la jornada laboral, en el centro de trabajo, cuando en éste exista adecuado local. Dichas asambleas serán promovidas, en todo caso, por acuerdos mayoritarios del comité de empresa o delegados de personal a instancia de los trabajadores que representen al menos un 33% de la plantilla, previa comunicación por escrito al empresario.

Artículo 20.—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 y 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:	15 horas
Empresas de 101 a 250 trabajadores:	20 horas
Empresas de 251 a 500 trabajadores:	30 horas
Empresas de 501 a 750 trabajadores:	35 horas
Empresas de 751 en adelante:	40 horas

Artículo 21.—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 22.—Funciones del comité de empresa o delegados de personal

Serán funciones del comité de empresa o delegados de personal, en su caso, las siguientes:

a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y seguridad social vigente para las empresas, advirtiendo a la dirección de las posibles infracciones y defectos, y proponiendo en su caso, las oportunas medidas correctoras.

b) Ser informados por la empresa antes de iniciar las tramitaciones de un expediente de crisis.

c) Ser informados de cuantas medidas afecten a los trabajadores y especialmente, de aquellas que pudiesen adoptarse sobre:

- Reestructuración de plantillas.
- Despido de trabajadores con cargos electivos sindicales.
- Traslados totales o parciales de empresa.
- Introducción de nuevos métodos de trabajo.

d) Ser informados previamente a su firma, de contratos y liquidaciones laborales. Los delegados o el comité de empresa vendrán obligados a poner el V.º B.º en el documento si es conforme.

e) Vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 23.—Jubilación

Los trabajadores que al momento de jubilarse hayan prestado servicio en la empresa, 10 años como mínimo, recibirán un premio de 35 días de salario base, 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 24.—Jubilación especial a los 64 años

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, podrán jubilarse a los 64 años, previo acuerdo entre empresa y trabajador, debiendo en este caso sustituir al trabajador jubilado por otro titular de las prestaciones económicas del desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido.

Artículo 25.—Horas extras

Las partes firmantes de este Convenio estiman que la reducción de horas extraordinarias es una vía adecuada para la creación de empleo y han coincidido en la conveniencia de gravar el coste de las mismas a través de un recargo de diez puntos en las cotizaciones a la Seguridad Social por el concepto de horas extraordinarias, de forma que de este recargo, un 50% corresponda al empresario y el otro 50% al trabajador.

Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales, no tendrán dicho recargo. Para ello, se notificará así mensualmente a la autoridad laboral, conjuntamente por la empresa o comités 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 períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno a los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento. Todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas por la Ley.

También en relación al objetivo de estimular la creación de empleo a través de la reducción de horas extraordinarias, las partes han coincidido en la importancia del estricto cumplimiento del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, considerando el incumplimiento de este artículo falta grave a los efectos de lo dispuesto en el artículo 57 del Estatuto.

El módulo para el cálculo de la hora ordinaria y el pago del complemento por horas extraordinarias, será, el cociente de dividir el salario base de cada trabajador más los complementos personales de puesto de trabajo, de residencia y de vencimiento periódico superior al mes, referidos todos ellos a una semana normal de trabajo, por el número de horas de trabajo de dicha semana.

Artículo 26.—Póliza de seguros

Las empresas, bien directamente con carácter individual, o bien a través de sus asociaciones empresariales, con carácter colectivo, concertarán una póliza de seguros a favor de sus trabajadores, por cuantía de 750.000 pesetas, en caso de muerte o invalidez permanente y absoluta ocasionadas por accidente laboral o enfermedad profesional.

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

Las empresas que no hubieran formalizado individual o colectivamente la póliza mencionada, correrán a su cargo con las indemnizaciones previstas en este artículo.

Las empresas estarán obligadas a informar a sus trabajadores de la formalización de la póliza, utilizando el tablón de anuncios.

Artículo 27.—Trabajadores eventuales

Los trabajadores eventuales que suscriban contratos temporales, según la normativa vigente, inferiores en su duración a 190 días naturales, percibirán la retribución correspondiente a su categoría incrementada en un 25%, debiendo percibir, la parte proporcional correspondiente a las gratificaciones y vacaciones establecidas. En el supuesto de que vencido el contrato suscrito se celebre otro, de duración no inferior también a 190 días, no se percibirá el citado complemento por ninguno de los dos conceptos.

Cuando los contratos sean superiores a 190 días, no se percibirá el 25% de incremento previsto en el artículo 68 de la Ordenanza Laboral de la Madera.

En la firma de los contratos se estará a lo dispuesto en el apartado D) del artículo 22 del Convenio y se entregará al trabajador una copia del contrato en el momento de su firma. En contrato de duración superior al año, en caso de cese, se comunicará al trabajador con 15 días de antelación a la fecha de finalización del contrato.

Artículo 28.—Salarios

Se establece para las distintas categorías los salarios base recogidos en el Anexo adjunto al Convenio.

El segundo año de vigencia del presente Convenio, o sea, a partir del 1 de enero de 1991, se aplicará inicialmente un porcentaje de subida equivalente al IPC previsto para 1991 por el Gobierno, más un 1,25%. En la segunda quincena de julio, las partes firmantes se reunirán para examinar la evolución del Índice de Precios al Consumo de los seis primeros meses, y adoptar las medidas correctoras oportunas.

Tan pronto se constate el I.P.C. real de 1991, las partes adecuarán los salarios a dicho índice, teniendo en cuenta para ello las posibles correcciones establecidas durante el año y la subida inicial aplicada.

Artículo 29.—Complemento de ILT

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 cien por cien de la base reguladora que ha servido para el cálculo de la Seguridad Social durante la ILT.

En caso de ILT por enfermedad común o accidente 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 20 días de iniciarse aquella situación.

Artículo 30.—Antigüedad

Los trabajadores al servicio de las empresas afectadas, percibirán un premio por antigüedad en la empresa consistente en el 5% de salario base por quinquenio.

Artículo 31.—Plus de 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 32.—Pagas extraordinarias

Se percibirán tres pagas extraordinarias, las dos primeras de 23 días de salario base más antigüedad, cada una de ellas, pagaderas el 30 de abril y 15 de julio de cada año, y la tercera de 24 días de salario base más antigüedad pagadera el 20 de diciembre de cada año.

Artículo 33.—Trabajo a domicilio

Tendrán la consideración de contrato de trabajo a domicilio, aquél 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 34.—Trabajadores pluriempleados

Las empresas se obligan a no contratar trabajadores que presten sus servicios para otra empresa de cualquier actividad o que perciban un subsidio o pensión superior al salario mínimo profesional.

Artículo 35.—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 36.—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:

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

Cláusula adicional primera.—En compensación por la pérdida del poder adquisitivo del año 1989, y previa retirada del Conflicto Colectivo planteado por U.S.O. por esta materia, las empresas, antes del 15 de mayo del presente año, por una sola vez y a cada trabajador que hubiere prestado sus servicios en la misma, durante más de 3 meses en 1989, pagarán una cantidad de 5.000 pesetas no incluíble en la masa salarial.

Cláusula adicional segunda.—En cumplimiento de lo dispuesto en el número 5 del artículo 26 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo, se hace constar que las remuneraciones durante el año 1990, para las distintas categorías profesionales vinculadas por el presente Convenio, son las siguientes, en función de las 1.832 horas de trabajo efectivo pactadas para dicho año:

Personal de taller	pesetas
Encargado	1.119.670
Oficial Traz. Preparador	1.078.345
Oficial 1.ª, Tupista 1.ª, Aserr. 1.ª y Galerista	1.059.205
Oficial 2.ª, Tupista 2.ª y Especialista	1.024.690
Ayudante	957.560
Peón	955.385
Mujer de limpieza	955.385
Aprendiz 2.º año	606.680
Aprendiz 1.º año	557.525
 Personal administrativo	 pesetas
Jefe de oficina	1.182.907
Oficial 1.ª	1.129.817
Oficial 2.ª	1.074.332
Auxiliar, Telefonista y Mecnógrafa	950.011
Aspirante	600.432
 Personal subalterno	 pesetas
Conductor de 1.ª	1.052.517
Conductor de 2.ª, Guarda, Vigilante y Portero	1.020.970
Capataz, Listero y Almacenista	947.402
Botones o recadero de 17 años	601.378
Botones o recadero de 16 años	551.512

SEGUNDO ANEXO

Categorías	Salario base diario	Plus de gastos de locomoción y asistencia al trabajo	Bolsa de vacaciones (anual)
Encargado	2.392	300	10.450
Oficial, trazador preparador	2.297	300	10.450
Oficial 1.ª, tupista 1.ª, aserrador 1.ª y galerista ...	2.253	300	10.450
Oficial 2.ª, tupista 2.ª y especialista	2.189	275	9.500
Ayudante	2.080	200	6.960
Peón	2.075	200	6.960
Mujer limpieza	2.075	200	6.960
Aprendiz 2.º año	1.334	100	3.490
Aprendiz 1.º año	1.221	100	3.490

Categorías	Salario base mensual	Plus de gastos de locomoción y asistencia. Cál. mens.	Bolsa de vacaciones (anual)
Jefe de oficina	76.504	6.900	10.450
Oficial 1.ª	72.800	6.900	10.450
Oficial 2.ª	68.929	6.900	10.450
Auxiliar, telefonista y mecnógrafa	62.264	4.600	6.960
Aspirante 16 años	39.882	2.300	3.490
Conductor de 1.ª	67.407	6.900	10.450
Conductor de 2.ª	65.715	6.325	9.500
Guarda, vigilante, portero	65.715	6.325	9.500
Capataz, listero, almacenista	62.082	4.600	6.960
Botones o recadero 17 años	39.948	2.300	3.490
Botones o recadero 16 años	36.469	2.300	3.490