

**Sector Almacenistas de Madera,
Importadores de Madera, Chapas y Tableros**

Núm. 559

RESOLUCION del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la sector Almacenistas de Madera, Importadores de Madera, Chapas y Tableros.

Visto el texto del convenio colectivo del sector Almacenistas de Madera, Importadores de Madera, Chapas y Tableros (código de convenio 50000815011984), suscrito el día 26 de diciembre de 2012, de una parte por la Asociación de las empresas del sector, y de otra por CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores afectados, recibido en este Servicio Provincial el día 27 de diciembre de 2012, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 4 de enero de 2013. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

Artículo 1.º Partes signatarias.

Son partes signatarias del presente convenio colectivo provincial, de una parte la Asociación de Almacenistas de Madera de Zaragoza (ADAMZA), como representación empresarial y, de otra parte, la Federación de Construcción, Madera y Afines de CC.OO. (FECOMA-CC.OO.) y la Federación de Metal, Construcción y Afines de UGT (MCA-UGT), como representación de los trabajadores.

Art. 2.º Ambito funcional.

El presente convenio es de aplicación de obligado cumplimiento en las actividades comprendidas en el anexo I del convenio general del sector de la Madera, encuadradas en las actividades de almacenes de madera en general.

Art. 3.º Ambito personal.

La normativa de este convenio será de obligada y personal observancia para todas las empresas, sociedades, entes públicos y trabajadores de las actividades enumeradas en el artículo anterior.

En todo caso el presente convenio es de directo cumplimiento en todas las negociaciones colectivas que para los sujetos antes citados se concierten.

Se excluye del presente convenio al personal de alta dirección. Este personal es de libre designación por la dirección de la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que resulte de aplicación.

Si un alto cargo no ha sido contratado como tal. Si no que accede a dicho cargo por promoción interna en la empresa, solamente estará excluido de la aplicación de este convenio mientras desempeñe dicho cargo y para las condiciones que deriven exclusivamente del mismo.

Art. 4.º Ambito territorial.

El presente convenio tiene carácter provincial, y es de aplicación obligatoria en todos los centros de trabajo ubicados en la capital y localidades de la provincia de Zaragoza.

Cuando el domicilio social de la empresa radique fuera de la provincia de Zaragoza y el centro de trabajo dentro de ella, se aplicará el presente convenio siempre que el de la otra provincia sea, en su conjunto y en el cómputo anual, de condiciones inferiores.

Art. 5.º Ambito temporal.

Entrada en vigor: El convenio entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el BOPZ, una vez registrado por la autoridad laboral.

Efectos económicos: El presente convenio surtirá efectos económicos a partir del día 1 de enero de 2012.

Duración: La duración del presente convenio será de dos años, terminando su vigencia el 31 de diciembre del año 2013.

Art. 6.º Denuncia.

El presente convenio no precisará denuncia a efectos de que finalice su vigencia en la fecha expresada. Las partes que lo suscriben quedan obligadas a iniciar las conversaciones de revisión o de discusión del nuevo convenio en el mes de noviembre del año 2011.

Art. 7.º Prórroga.

Si las conversaciones o estudios motivados por la revisión o la discusión del nuevo convenio se prolongaran por tiempo superior a su vigencia, se considerará prorrogado hasta la finalización de las mismas, continuando vigente el convenio hasta que sea sustituido por otro.

Art. 8.º Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes a la notificación de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en plazo de treinta días las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad.

Art. 9.º Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones personales que se consideren más beneficiosas a las establecidas en el presente convenio que hubieran sido pactadas con carácter expreso "ad personam".

Art. 10. Comisión paritaria.

Se crea una comisión paritaria compuesta por ocho miembros que serán designados por mitad cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones. Ambas partes, de común acuerdo, designarán un Secretario, que levantará acta de las reuniones, que sólo tendrá derecho a voto en caso de haber sido designado como miembro por una de las partes. Igualmente no tendrán derecho a voto los asesores que pueden nombrarse por ambas partes.

La comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

A) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio colectivo Provincial, pudiendo denunciar a la autoridad laboral las incidencias que pueden producirse sobre este particular.

B) Interpretación del presente convenio colectivo provincial.

C) Arbitraje voluntario, conociendo aquellas cuestiones que las partes, de común acuerdo, quieran someter a su consideración.

D) Cuantas otras funciones de mayor eficacia práctica del presente convenio se deriven de lo estipulado en su texto y anexos o en el convenio general estatal del sector de la Madera.

Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría de las partes y, aquellos que interpreten este convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La comisión en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos sus miembros previamente convocados, y en segunda convocatoria actuará con al menos cuatro de sus miembros, dos de cada una de las partes, teniendo voto exclusivamente un número paritario de los miembros presentes, sean titulares o suplentes.

A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la comisión paritaria en la sede de la Asociación de Almacenistas de Madera (sita en plaza Roma, F-1, de Zaragoza).

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este convenio colectivo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en los apartados anteriores, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo previsto en los siguientes apartados, sin que haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la comisión paritaria se realizarán de forma escrita, acompañado de cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema, pudiendo la comisión recabar, por vía de la ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no excederá de cinco días hábiles.

La comisión paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a diez días hábiles para resolver la cuestión planteada o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la comisión determine.

Los costes que se ocasionen en las actuaciones previstas en el presente artículo, serán sufragados por la parte o partes que insten la actuación, en los términos que establezca la propia comisión paritaria.

Art. 11. Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo.

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquel y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

2. A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminu-

ción persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del trabajador durante la inaplicación del convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se aplicase el convenio.

1. Procedimiento.

Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la comisión paritaria del convenio provincial, o en su caso autonómico, o estatal.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a quince días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado (quien a su vez remitirá copia de mismo a la comisión paritaria estatal) y a la autoridad laboral.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de "jornada" y "horario y distribución de tiempo de trabajo" en la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la comisión paritaria del convenio afectado la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

Si la comisión paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

Cuando los convenios afectados correspondan a dos o más provincias o a una comunidad autónoma, la competencia la ostentará la comisión paritaria del convenio estatal, o en su caso autonómico, a la que se le remitirá, junto con el acta correspondiente, toda la documentación aportada por la empresa acompañada de las alegaciones que hayan podido efectuarse.

Esta comisión será igualmente competente para el caso de que los convenios afectados sean supraautonómicos.

Dado que la inaplicación de condiciones de trabajo es materia reservada al ámbito estatal, la comisión paritaria estatal, cuando así lo considere necesario y previa audiencia de las partes, podrá intervenir en la tramitación y/o resolución final que pueda adoptarse sobre las solicitudes planteadas ante las comisiones provinciales o, en su caso, de ámbito superior.

Tanto la comisión paritaria del convenio provincial, o en su caso autonómico, como la estatal dispondrán de un plazo máximo de siete días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad.

En su caso, la comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa, así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación retributiva y a la que pudiese afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida a la Ley para la Igualdad.

En el supuesto de que la comisión paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia comisión paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) u otro organismo equivalente al que se hayan adherido en el ámbito correspondiente.

Si la comisión paritaria competente fue la provincial las actuaciones las remitirá al órgano de solución extrajudicial de conflictos de la provincia o comunidad autónoma correspondiente.

Cuando la competencia haya estado atribuida a la comisión paritaria estatal, las actuaciones se remitirán por esta al SIMA estatal.

De acuerdo con lo anterior el arbitraje se someterá y dictará con la intervención, formalidades y procedimiento establecidos en el vigente Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y asumido por el vigente convenio sectorial estatal.

Art. 12. Contrato fijo de plantilla.

Se entenderá como contrato fijo de plantilla el que se concierte entre la empresa y el trabajador, para la prestación laboral durante tiempo indefinido.

Art. 13. Contrato formativo y contrato en práctica.

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato. Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato.

d) No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje, cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior o doce meses.

e) La retribución del trabajador será del 85 o 95% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

2. El contrato para la formación y el aprendizaje, tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores, en un régimen de alternancia de actividad laboral, retribuida en una empresa con actividad formativa, recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años, que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad, no será de aplicación, cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad, ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de las empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro correspondiente.

b) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres años. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal indicada anteriormente, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de tres años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Expirada la duración del contrato, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

d) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 25% del total de la jornada se dedicará a formación durante el primer año, siendo del 15% durante el segundo y el tercer años. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica. La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con esta de forma racional.

En el contrato deberá figurar el nombre y grupo profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del trabajador en formación, 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.

El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla, en su totalidad, sus obligaciones en materia de formación teórica.

e) El salario a percibir por el trabajador contratado en formación será el establecido en la tabla salarial adjunta como anexo.

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

g) Mientras subsista el complemento extrasalarial, este se percibirá en régimen de igualdad con respecto al resto de trabajadores.

Art. 14. *Contratos eventuales por circunstancias de la producción.*

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

2.º Los contratos de duración inferior a la máxima establecida en el párrafo anterior, podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración del total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

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

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

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

Art. 15. *Contrato para obra o servicio determinado.*

De acuerdo con las competencias atribuidas por la Ley 1/1995, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 15.1 a), las partes firmantes del presente convenio convienen en identificar determinados trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de las actividades de las empresas del sector, definidas como tales en el artículo 11 del III convenio estatal de la Madera.

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

a) Trabajos de reparación de las instalaciones.

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

c) Trabajos de rematantes, aserradores e industrias de la madera auxiliares de actividades agrarias, tales como envases y palets para productos hortofrutícolas aun tratándose de las actividades normales de la empresa.

En cuanto al preaviso y cese se estará a lo dispuesto en el artículo 32 del IV convenio estatal de la Madera.

A efectos de indemnización, si la duración ha sido igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer una indemnización de quince días de salario por año de servicio; si la duración es superior a cuatro meses, la indemnización será de veinte días de salario por año de servicio. Ambas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

Art. 16. *Empresas de trabajo temporal.*

Las empresas afectadas por este convenio cuando contraten 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.

Art. 17. *Jornada.*

La duración de la jornada anual de trabajo efectivo en todos los ámbitos del presente convenio colectivo será de 1.752 horas.

La jornada semanal ordinaria tendrá una duración de 40 horas.

En dichos cómputos no se incluirán en ningún caso tiempos de descanso, vacaciones ni fiestas, ni el tiempo empleado para el bocadillo, que no obstante, será respetado si bien sin carácter de jornada efectiva de trabajo.

La jornada se distribuirá de lunes a viernes, excepto para las empresas que adopten, con carácter general o por secciones, la modalidad de trabajo a turnos, y en los centros de trabajo que tengan venta de bricolaje.

Art. 18. *Calendario laboral y fiestas.*

En todas las empresas comprendidas en el presente convenio se fijará el calendario laboral para cada año natural durante los dos primeros meses del mismo, mediante acuerdo entre la empresa y los trabajadores, a través de sus representantes. Cualquier modificación del calendario laboral deberá pactarse en la misma forma.

Durante el año 2012 y con carácter supletorio, en defecto de acuerdo entre la empresa y los trabajadores o sus representantes, a los efectos de alcanzar en cómputo anual una jornada efectiva de 1.752 horas de trabajo, se considerarán festivos los días siguientes:

• 9 de abril, 30 de abril, 11 de octubre, 2 de noviembre y 7, 24 y 31 de diciembre.

Para el año 2013 y con carácter supletorio, en defecto de acuerdo entre la empresa y los trabajadores o sus representantes, a los efectos de alcanzar en cómputo anual una jornada efectiva de 1.752 horas de trabajo, se consideraran festivos los días siguientes:

• 28 de enero, 4 de marzo, 22 de abril, 10 y 11 de octubre y 24 y 31 de diciembre.

Art. 19. *Distribución de la jornada.*

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

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio; no obstante podrá modificarse por una sola vez el citado calendario hasta el 30 de abril. Una vez establecido el nuevo calendario, las modificaciones al mismo deberán ser llevadas a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el número 4 del presente artículo.

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

3) 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 seis a diez horas o en cómputo semanal de treinta a cincuenta horas.

El empresario podrá distribuir irregularmente 175 horas anuales, pudiendo afectar por ello la jornada máxima semanal o mensual pero no a la máxima anual. Igualmente podrá afectar a los horarios, preavisando con cinco días de antelación a los afectados y a la representación de los trabajadores.

Asimismo, el empresario dispondrá de una bolsa de cinco días o cuarenta horas al año que podrá alterar la distribución prevista en el calendario anual. Con carácter previo a su aplicación, la empresa deberá preavisar con cinco días de antelación a los afectados y a la representación de los trabajadores.

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

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

Art. 20. *Retribuciones.*

Las retribuciones salariales para el año 2012 son las que se determinan en la tabla salarial anexa, del presente convenio, y se corresponden con lo reflejado en el acta final de acuerdos del período de negociación del IV convenio estatal de la Madera.

Art. 21. *Revisión salarial.*

Cláusula de garantía salarial: Durante el primer trimestre de 2013 (para el año 2012) y de 2014 (para el año 2013) se aplicará la revisión correspondiente en virtud del exceso de la tasa de variación anual del IPC general español sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). Si la tasa de variación anual del IPC general español fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la zona euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicará en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y los combustibles.

Para el año 2013 el incremento será el indicado para el 2013 en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014, firmado por lo interlocutores sociales en fecha 25 de enero de 2012, aplicándose lo dispuesto en el capítulo III (criterios en materia salarial), apartado 2, tomando en consideración la evolución de los índices de producción industrial, de empleo y de exportaciones en el sector de la madera y el mueble.

Art. 22. Salario base.

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

La cuantía del salario base es la especificada para cada categoría o grupo profesional en la tabla salarial anexa, del presente convenio.

Art. 23. Salario hora ordinaria.

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene al dividir el salario anual de cada categoría fijado en la tabla salarial, anexo, de este convenio, por las horas anuales de trabajo efectivo establecidas para el año en cuestión.

Art. 24. Antigüedad.

A partir del 30 de septiembre de 1996 no se devengarán por este concepto nuevos derechos, quedando, por lo tanto, suprimido.

No obstante, los trabajadores que tuvieran generado o generen antes del 30 de septiembre de 1996 nuevos derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal bajo el concepto de "Antigüedad consolidada", no siendo absorbible ni compensable.

Para compensar la pérdida económica que supone la desaparición de este concepto se ha sumado al s base de cada categoría la cantidad resultante de operar según lo establecido en el artículo 50 del I Convenio General estatal de la Madera.

Los importes de cada quinquenio consolidado por categorías a 30 de septiembre de 1996, son los que figuran en el anexo del convenio colectivo del sector de Almacenistas de Madera, Importadores de Madera, Chapas y Tabletos, publicado en el BOPZ de 23 de julio de 1998.

Art. 25. Carencia otras retribuciones (COR).

1. Se establece en el presente convenio de aquellos trabajadores que perciban en sus empresas únicamente el salario base más antigüedad, en su caso, serán retribuidos, además, por cada día efectivo de trabajo, y por el complemento salarial que se establece de "Carencia de otras retribuciones" (COR) con un 17% más sobre el salario base fijado para cada categoría en este convenio. Para aprendices y aspirantes menores de 18 años este concepto será de un 8%.

2. Las empresas que abonen, además, otra retribución distinta del salario base, excepción hecha de la antigüedad, no vendrán obligadas a pagar dicho concepto sino hasta la diferencia, en su caso, entre el conjunto de aquellas retribuciones y el importe del 17% del salario según categorías.

3. En aquellas empresas que tengan implantado un sistema de incentivos, o similar, o en las que en un futuro se establezcan, si un trabajador no acepta la ejecución de su trabajo dentro de tal sistema, perderá el derecho a la percepción del COR.

Art. 26. Gratificaciones extraordinarias.

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

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de "Paga de verano y paga de Navidad", que serán abonadas respectivamente antes de 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

Devengo de las pagas:

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

La cuantía de dichas gratificaciones extraordinarias será la que se especifica para cada categoría en la tabla salarial anexa del presente convenio, incrementada en el caso que proceda, con la antigüedad consolidada que corresponda.

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

Art. 27. Pago del salario.

La liquidación y pago del salario se hará documentalmente mediante los recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación según la O.M. de 27 de diciembre de 1994 y los conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo.

Las empresas quedan facultadas para las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras, previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

El pago o firma de recibos que lo acredite, se efectuará dentro de la jornada laboral.

El trabajador, y con su autorización su representante, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser hasta el 90% de las cantidades devengadas.

En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se les entregará copia del mismo.

Art. 28. Reducción del absentismo.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 29. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales, o la parte proporcional, si el tiempo servido en la empresa fuese inferior a un año. Se disfrutarán preferentemente en verano, salvo que, por necesidades del proceso productivo de la empresa, o por así acordarse entre esta y los representantes de los trabajadores, se acuerde su disfrute en dos períodos, uno de veintidós días naturales, como mínimo, en verano, y otro, del resto de los días en Navidad.

En cualquier caso las vacaciones deberán comprender veintidós días laborales, entendidos como tales de lunes a viernes, salvo en las empresas en las que, de acuerdo con el artículo 17 del presente convenio, se trabaje los sábados.

Art. 30. Retribución de las vacaciones.

1) La retribución a percibir por vacaciones comprenderá: El salario base, el COR y la antigüedad consolidada del trabajador, si la tuviera, en aquellas empresas que retribuyan únicamente por estos conceptos salariales, excepción hecha de las horas y/o gratificaciones extraordinarias.

En el resto de empresas, la retribución por vacaciones comprenderá, además, el promedio de la totalidad de retribuciones salariales, no citadas en el punto anterior, percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las mismas, a excepción hecha de las horas y/o gratificaciones extraordinarias.

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

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

4) En virtud de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 21 de junio de 2012, a efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa.

Art. 31. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, establecida en el calendario laboral.

Sólo podrán realizarse horas extraordinarias que tengan el carácter de estructurales, y no podrá ser superior a dos horas al día, veinte horas al mes y ochenta horas al año.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador junto al recibo de su salario (nómina).

Los trabajadores que realicen horas extraordinarias podrán acordar con la empresa su compensación con tiempos de descanso, correspondiendo en este caso una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso por cada hora extraordinaria compensada. Caso de desacuerdo procederá el abono en metálico de las horas extraordinarias realizadas en la cuantía fijada.

Las empresas que, al suprimir horas extraordinarias de cualquier carácter, contraten personal dentro de cualquiera de las modalidades establecidas en el presente convenio, u otras vigentes por normas legales, podrán establecer turnos de trabajo, distribuyendo a todos los operarios dentro de los mismos.

Si los representantes legales de los trabajadores muestran su disconformidad con dichos turnos, éstos no podrán ser implantados, salvo resolución favorable de la autoridad laboral.

La cuantía de la hora extraordinaria no será inferior al ciento setenta y cinco por ciento del valor de la hora ordinaria, calculada esta según el artículo 23 del presente convenio.

Art. 32. Dietas, medidas dietas y viajes.

La dieta que corresponde al personal que se desplace fuera de su residencia por necesidades del servicio será de 43,81 euros por día natural, y la media dieta será de 16,43 euros por día efectivo de trabajo durante el año 2012.

Siempre que haya necesidad de pernoctar fuera del domicilio, y en cualquier caso que se produzcan en el trabajador gastos superiores al importe de la dieta o media dieta, se abonarán por la empresa, previa su justificación.

Los viajes se realizarán en los medios de transporte que designe la empresa.

Si la empresa aceptase que para la realización de trabajos fuera de la misma y por cuenta de esta, el trabajador utilizara vehículo propio, percibirá 0,31 euros por kilómetro recorrido durante el año 2012.

Para el resto de los años de vigencia la comisión paritaria del convenio fijará la cuantía a percibir por estos conceptos.

Art. 33. Permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones establecidas en el anexo I, cuadro de permisos y licencias.

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditará en su momento suficientemente.

Art. 34. Prendas de trabajo.

Las empresas dotarán al personal masculino de oficio de dos monos o buzos, y al personal femenino de oficio de dos batas, con la obligación de usarlos y la duración de un año.

Dichas prendas se entregarán en los meses de enero y Julio de cada año.

Asimismo, las empresas dotarán al personal administrativo que preste servicios en fábrica de un guardapolvo o de una sahariana por año, y a los guardas y ordenanzas, de un uniforme, que tendrá el mismo período de duración.

Art. 35. Desgaste de herramientas.

Con carácter general, las herramientas que se empleen por los trabajadores deberán ser propiedad de la empresa, no obstante en aquellos casos que las herramientas usadas fueran propiedad del trabajador, se abonará en concepto de desgaste de estas 28,47 euros mensuales durante el año 2012, para el resto de los años de vigencia la comisión paritaria del convenio fijará la cuantía a percibir por este concepto.

Art. 36. Indemnización por invalidez o muerte.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesionales se derivara una situación de invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo, gran invalidez o fallecimiento, la empresa abonará al trabajador, a tanto alzado y por una sola vez, en el año 2012, la cantidad de 26.970 euros.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se derivara una situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad total para su profesión habitual, la empresa abonará al trabajador, a tanto alzado y por una sola vez, en el año 2012, la cantidad de 17.800 euros.

En caso de muerte, derivada de enfermedad común o accidente, no laboral, el importe de 1.350 euros en el año 2012.

El haber percibido la indemnización establecida no excluye su percepción en posteriores ocasiones, si estas derivan de un hecho causante distinto.

Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales del trabajador.

Para cubrir estas prestaciones las empresas podrán suscribir individual o colectivamente una póliza de seguros, por medio de la Asociación de Almacénistas de la Madera de Zaragoza.

La obligación establecida en los párrafos anteriores no alcanzará a aquellas personas que tengan cubiertos los riesgos por sus propios medios, más que en las diferencias hasta cubrir el importe de la indemnización establecida en el párrafo primero de este artículo.

Art. 37. Hostigamiento sexual.

Tendrán el carácter de falta muy grave los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto a la intimidad, la falta de consideración debida a la dignidad personal y las ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier persona que desarrolle su actividad en el ámbito de la empresa, aunque no pertenezca a la misma. Los actos referidos ejercidos desde una situación de superioridad jerárquica o sobre persona con contrato no indefinido se considerarán, además como abuso de autoridad, sancionable con inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargos de responsabilidad en la empresa en la que hayan ocurridos los hechos.

Art. 38. Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.

Las empresas afectadas por el presente convenio están obligadas a sustituir por otro trabajador a cada trabajador que decida solicitar su jubilación, en la edad de 64 años, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o la norma que pudiera sustituirla.

Art. 39. Jubilación parcial.

1. El trabajador antes de cumplir 61 años, tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los

Trabajadores, y artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social, por jubilación parcial, siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en la prestación del servicio, al cumplir, como máximo, 65 años, quedando el empresario obligado a otorgar el contrato.

2. En los supuestos establecidos anteriormente, cuando se produzca el cese definitivo del trabajador relevado, el contrato de trabajo del relevista se transformará en contrato por tiempo indefinido, siempre y cuando las circunstancias productivas, económicas, técnicas y organizativas lo permitan. En caso contrario, la empresa deberá justificar a la representación de los trabajadores la concurrencia de dichas causas.

3. La regulación complementaria al presente artículo será la dispuesta en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Cualquier modificación legal o reglamentaria sobre la materia que pueda afectar al régimen establecido en el presente artículo, lo dejará sin efecto para nuevas jubilaciones en tanto y en cuanto sus efectos son analizados por la comisión negociadora y se procede a su adaptación.

Art. 40. Incapacidad temporal.

Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán a sus trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal la diferencia entre la prestación a cargo de la entidad aseguradora de la contingencia que hubiera dado lugar a dicha situación y el ciento por ciento del salario del trabajador desde el día vigésimo al sexagésimo.

Art. 41. Indemnización por finalización de contrato.

Todos los contratos no indefinidos que se concierten, cualquiera que sea su clase, que no tengan una indemnización establecida por este convenio, serán indemnizados a su finalización a razón de doce días por año.

Art. 42. Prevención de riesgos laborales.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa en vigor, será de aplicación, en el ámbito funcional y territorial de este convenio, el título X del convenio estatal de la Madera, que regula la "Salud laboral y medio ambiente".

Art. 43. Fundación Laboral de la Madera y el Mueble.

1. La Fundación Laboral de la Madera y el Mueble es el organismo paritario del sector constituido por los firmantes del presente convenio colectivo, cuya finalidad es garantizar la prestación de servicios a los trabajadores y empresas comprendidos en el ámbito de este convenio estatal, afectando a la totalidad del territorio español, y regulada por sus propios estatutos.

Art. 44. Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector de la Madera y el Mueble-acreditación de la formación.

1. La Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector de la Madera y el Mueble es el documento expedido por la Fundación Laboral de la Construcción con el objetivo de acreditar, entre otros datos, la formación específica recibida del sector de la Madera y el Mueble por el trabajador en materia de prevención de riesgos laborales en aquellas actividades y sectores de la madera y el mueble que trabajan en obras de construcción. Igualmente, se acredita con ella el grupo profesional del trabajador y los períodos de ocupación en las distintas empresas en las que vaya ejerciendo su actividad.

2. La Tarjeta, que se expedirá de acuerdo con el procedimiento establecido en los artículos incluidos en el título XII del convenio estatal de la Madera, que regula la "Fundación Laboral de la Madera y el Mueble", se soporta en un formato físico según el modelo que se establezca mediante el acuerdo correspondiente entre la FLMM y la Fundación Laboral de la Construcción, así como en un sistema informático que permita a su titular acceder telepáticamente a sus datos y obtener certificaciones de los mismos.

Disposición adicional primera

Las retribuciones acordadas en el presente convenio serán percibidas a rendimiento normal.

Disposición adicional segunda

Las partes firmantes del convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón.

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afectan a trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo en el Servicio Aragonés de Medicación y Arbitraje (SAMA) sin necesidad de expresa individualización según lo establecido en el ASECLA y en su reglamento de aplicación.

Disposición adicional tercera

En todo aquello no pactado en el presente convenio, y que afecte a las relaciones laborales y económicas entre empresas y trabajadores, se estará a lo dispuesto en el IV convenio estatal de la Madera y demás disposiciones legales vigentes.

Asimismo, se reconoce el principio de jerarquía y la concurrencia de convenios establecidos en los artículos 9 y 10 del citado IV convenio estatal.

Disposición adicional cuarta

Las partes se comprometen a adaptar el texto del presente convenio, introduciendo las modificaciones que se produzcan en el convenio general del sector de la Madera.

Asimismo se comprometen a negociar, en el ámbito provincial, cuantas materias vengan reguladas en acuerdos sectoriales nacionales.

Disposición transitoria primera

Seguirán vigentes los acuerdos alcanzados sobre el nuevo modelo de clasificación profesional, publicados en el BOPZ de fechas 30 de agosto de 2008 y de 24 de agosto de 2009, en relación con el acuerdo de 12 de abril de 2011, publicado en el BOPZ de fecha 12 de mayo de 2011, donde se acuerda la suspensión de los plazos establecidos para la aplicación del citado acuerdo, hasta que se produzca un nuevo acuerdo referido exclusivamente a los mencionados plazos, manteniéndose el resto de contenidos en sus mismos términos.

ANEXO

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ALMACENISTAS DE MADERA, IMPORTADORES DE MADERA, CHAPAS Y TABLEROS					
TABLA SALARIAL AÑO 2012					
MENSUAL	SALARIO BASE Mes / Día	COR	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	RETRIBUCIÓN ANUAL
GRUPO I					
Titulado Superior	M 1.608,73	9,12	1.889,53	1.889,53	25.335,51
GRUPO II					
Titulado Grado Medio	M 1.361,91	7,72	1.642,65	1.642,65	21.534,44
Ayudante Técnico Sanitario	M 1.056,13	5,98	1.336,91	1.336,91	16.825,61
GRUPO III					
Jefe de Oficina	M 1.390,45	7,88	1.671,25	1.671,25	21.974,07
Jefe de Taller	M 1.361,91	7,72	1.642,65	1.642,65	21.534,44
Proyectista, Delineante, Dibujante	M 1.200,42	6,80	1.481,21	1.481,21	19.047,65
GRUPO IV					
Técnico de Organización de 1ª	M 1.200,42	6,80	1.481,21	1.481,21	19.047,65
Encargado	D 42,55	7,23	1.557,91	1.557,91	20.475,79
Tupista de Primera	D 40,91	6,95	1.508,51	1.508,51	19.707,89
GRUPO V					
Dibujante y Tec. de Organización de 2ª	M 1.104,17	6,26	1.384,52	1.384,52	17.564,55
Oficial Primera Administrativo	M 1.233,91	6,99	1.514,68	1.514,68	19.563,34
Oficial Segunda Administrativo	M 1.033,10	5,85	1.313,88	1.313,88	16.470,96
Viajante	M 1.048,73	5,94	1.329,53	1.329,53	16.711,69
Aserrador de Primera	D 40,16	6,83	1.485,67	1.485,67	19.356,22
Conductor Primera y Especial	D 36,97	6,28	1.390,05	1.390,05	17.863,49
Oficial de Primera	D 36,72	6,24	1.382,93	1.382,93	17.747,25
Oficial de Segunda	D 33,82	5,75	1.294,96	1.294,96	16.388,14
GRUPO VI					
Auxiliares en general	M 1.007,10	5,71	1.287,87	1.287,87	16.070,54
Auxiliar administrativo y telefonista	M 947,27	5,37	1.228,05	1.228,05	15.149,20
Conductor de Vehículos o Maquinaria	D 34,24	5,82	1.307,97	1.307,97	16.585,52
Dependiente	D 34,74	5,91	1.322,77	1.322,77	16.819,11
Ayudante y Especialista	D 32,13	5,46	1.244,40	1.244,40	15.597,52
GRUPO VII					
Ordenanza y Portero	M 953,64	5,40	1.234,43	1.234,43	15.247,32
Peon	D 31,21	5,31	1.217,86	1.217,86	15.169,09
CONTRATO DE FORMACION					
Contrato formación primer año	D 24,10	4,10	933,30	933,30	11.699,90
Contrato formación segundo año	D 27,31	4,64	1.057,74	1.057,74	13.257,89
Contrato formación tercer año	D 30,52	5,19	1.182,18	1.182,18	14.817,64

ANEXO I - Cuadro de Permisos y Licencias

Módulo de licencia	Temas mínimos	CONCEPTOS A DEPENDENCIA								Justificantes
		Salario Base	Pagos Extras	Compl. Antig.	Incent.	Compl. Conv.	Compl. P. Trab.	Compl. No sal.	NO	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SI	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 cinco días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro días naturales en caso de necesidad de desplazamiento al efecto.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Enfermedad grave de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SI	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 cuatro días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
Nacimiento de hijo o adopción.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SI	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	SI	NO	NO	Libro de Familia o certificado oficial.
Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
Deber inexcusable de carácter público y personal.	El indispensable o el que marque la norma.	SI	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 de media hora. Alternativamente sustitución por reducción de jornada o acumulación en jornadas completas, por acuerdo con el empresario, siempre que las necesidades de la empresa lo permitan.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción.
Traslado (artículo 40 ET).	Tres días laborables.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	
Matrimonio de hijo, padre o madre	El día natural.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
Funciones sindicales o de representación de trabajadores.	El establecido en la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda.
Renovación del DNI	El tiempo indispensable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
Recuperación del carnet de conducir, con asistencia los cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa	El tiempo indispensable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	

SECCION SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

ALAGON

Núm. 658

El Pleno de esta Corporación, en sesión celebrada el día 20 de diciembre de 2012, acordó la aprobación inicial del presupuesto general del Ayuntamiento de Alagón para el ejercicio 2013, integrado por el de la propia entidad y el de la sociedad mercantil Jarea de Gestión, S.A. Expuesto al público durante el plazo de quince días sin que se hayan presentado reclamaciones, queda definitivamente aprobado, y de conformidad con lo establecido en el artículo 169.3 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se procede a su publicación íntegra por capítulos, así como a la publicación de la plantilla de personal.

Contra la aprobación definitiva del presupuesto podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establecen las normas de dicha jurisdicción, según lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Alagón, a 21 de enero de 2013. — El alcalde, José María Beceril Gutiérrez.

ANEXO

A) PRESUPUESTOS:

I. Presupuesto municipal

Resumen por capítulos del estado de gastos

Capítulo	Descripción	Importe euros
1	Gastos de personal	1.868.710,22
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	1.374.688,45
3	Gastos financieros	37.200,00
4	Transferencias corrientes	281.752,00
6	Inversiones reales	1.540.166,55
7	Transferencias de capital	0
9	Pasivos financieros	114.687,93
	Total por capítulos	5.217.205,15

Resumen por capítulos del estado de ingresos

Capítulo	Descripción	Importe euros
1	Impuestos directos	1.782.996,35
2	Impuestos indirectos	150.000,00
3	Tasas y otros ingresos	1.096.200,00
4	Transferencias corrientes	1.343.482,80
5	Ingresos patrimoniales	108.200,00
6	Enajenación de inversiones reales	0,00
7	Transferencias de capital	736.326,00
9	Pasivos financieros	0,00
	Total por capítulos	5.217.205,15

II. Sociedad Mercantil Jarea de Gestión, S.A.

—Previsión de ingresos: 170.186,13 euros

—Previsión de gastos: 123.753,66 euros

B) PLANTILLA DE PERSONAL:

Plantilla de personal presupuesto 2012

A) FUNCIONARIOS:

Plaza	N.º de puestos	N.º de vacantes
Secretario	1	—
Interventor	1	—
Técnico medio de Administración General	2	2
Administrativo	4	2
Administrativo informática	1	1
Auxiliar administrativo	6	—
Oficial de Policía	1	—
Agente de Policía	7	—

B) PERSONAL LABORAL:

Plaza	N.º de puestos	N.º de vacantes
Arquitecto técnico	1	—
Educador de adultos	1	—
Técnico cultural-turístico	1	1
Director Radio	1	1
Director Escuela Infantil	1	1
Técnico de medio ambiente	1	1
Técnico de Jardín de Infancia	4	4
Administrativo	2	—
Administrativo bibliotecario	1	—
Oficial	7	6
Conserje	7	6