

Convenio Colectivo Rematantes, Aserradores y Embalajes de Madera de Zaragoza

ÁREA	Zaragoza	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
ACTUALIZACIÓN	2000/10/20	VIGENCIA	1999/01/01 — 2000/12/31
DURACIÓN	DOS AÑOS	PUBLICACIÓN	BOP 242
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-rematantes-aserradores-y-embalajes-de-madera-de-zaragoza/		

Resumen

Convenio Colectivo Rematantes, Aserradores y Embalajes De Madera. Última actualización a: 20-10-2000 Vigencia de: 01-01-1999 a 31-12-2000. Duración DOS AÑOS. Última publicación en BOP 242.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 242, 20 octubre 2000)

RESOLUCION del Servicio de Relaciones Laborales por la que se acuerda la publicación del convenio colectivo del sector Rematantes, Aserradores y Embalajes de Madera.

Visto el texto del convenio colectivo de del sector Rematantes, Aserradores y Embalajes de Madera (código de convenio 5000825) suscrito el día 15 de mayo de 2000, de una parte por Asociación de Rematantes, Aserradores y Fabricantes de Envases de la provincia de Zaragoza (ARAEZ), y de otra por Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, recibido en este Servicio el día 25 de mayo de 2000 y su documentación complementaria el día 26 de septiembre de 2000, y de conformidad con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040 de 1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, Este Servicio de Relaciones Laborales acuerda:

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



Segundo. – Disponer su publicación en el BOP.

Zaragoza, 27 de septiembre de 2000. – El jefe del Servicio de Relaciones Laborales, José Luis Costea España.

Artículo 1.º Partes signatarias.

Son partes signatarias del presente convenio colectivo provincial, de una parte, la Asociación de Rematantes, Aserradores y Fabricantes de Envases de la provincia de Zaragoza (ARAEZ), en representación empresarial, y de otra parte, la Federación Regional de Metal, Construcción y Afines de la UGT (MCA-UGT) de Aragón y la Federación Regional de la Construcción y Madera de CC.OO. (FECOMA-CC.OO.) de Aragón, en representación de los trabajadores.

Artículo 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 la Asociación de Rematantes, Aserradores y Fabricantes de Embalajes de Madera (ARAEZ).

Artículo 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, sino 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.

Artículo 4.º Ambito territorial.

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores de las empresas del sector que se encuentren integradas dentro de la Asociación de Rematantes, Aserradores y Fabricantes de Embalajes de Madera de Zaragoza (ARAEZ) relacionadas en el anexo, así como a todas las empresas que se integren en la mencionada Asociación durante la vigencia del presente convenio, pudiendo las partes no afectadas por el mismo solicitar el convenio colectivo más afín del sector.



Artículo 5.º Ambito temporal.

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

Efectos económicos: El presente convenio surtirá efectos económicos a partir del día 1 de enero de 1999.

Duración: La duración del presente convenio será de dos años, terminando su vigencia el 31 de diciembre de 2000.

Artículo 6.º Denuncia.

El presente convenio no precisará denuncia a efectos de que formalice 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 de 2000.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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".

Artículo 10. Comisión paritaria.

Se crea una comisión paritaria compuesta por ocho miembros, que serán designados por mitad de 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 por 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.

La comisión se reunirá a instancias de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo ésta sobre el lugar y la hora en que debe celebrarse la reunión.

Los vocales y suplentes serán designados entre las respectivas representaciones actuantes en el presente convenio.

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.

Artículo 11. Cláusula de descuelgue.

Los porcentajes del incremento salarial establecidos en el presente convenio no serán de necesaria u obligatoria aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1997 y 1998. Se tendrán también en cuenta las previsiones para 1999.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en las que se encuentren comprendidas las empresas que aleguen dichas circunstancias, éstas deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido las empresas de menos de veinticinco trabajadores, y en función de los costes económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores, para demostrar fehacientemente la situación de pérdidas.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar de 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, respecto de todo ello, sigilo profesional.

La aplicación de estas medidas, en su caso, deberán adoptarse por la empresa dentro de los treinta días siguientes a la publicación del convenio en el BOP.

Artículo 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.



Artículo 13. Contrato formativo.

El contrato para la formación que realicen 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 a desempeñar.

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

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

La edad del trabajador, con un contrato de estas características, no podrá ser inferior a dieciséis años ni superior a los veintiún años.

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 prorrogarse hasta tres veces por períodos como mínimo de seis meses.

C) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 15% del total de la jornada se dedicará a formación teórica. 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 forma racional.

En el contrato deberá figurar el nombre y la categoría profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del aprendiz, así como por 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) El salario a percibir por el aprendiz será el establecido en la tabla salarial adjunta como anexo.

En el 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.

E) Los pluses extrasalariales, en su caso, se percibirán en cuantía íntegra durante todos los días que dure el contrato de trabajo.

Artículo 14. Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.

Para el caso de que los trabajadores con sesenta y cuatro años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100 % de los derechos en los términos establecidos por las disposiciones vigentes, las empresas afectadas por este convenio se obligan a sustituir a cada trabajador jubilado por otro trabajador inscrito como desempleado



en la correspondiente oficina de empleo, mediante un contrato de duración igual a la que el referido trabajador le faltase para alcanzar la edad de jubilación.

Artículo 15. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

1.º De acuerdo en lo dispuesto en el artículo 15.1 b) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1 de 1995, de 24 de marzo, y Real Decreto 2546 de 1994, de 29 de diciembre, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o excesos de pedidos podrá ser de hasta veinticuatro meses dentro de un período de treinta meses, tal como establece el artículo 27 del vigente convenio general del sector de la Madera.

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

A partir de los seis meses de duración podrán concertarse prórrogas semestrales hasta llegar al período máximo de dos años. Si no existiera prórroga al vencimiento de alguno de los plazos, se entenderá el contrato prorrogado hasta el límite máximo de dos años.

3.º Los contratos realizados con anterioridad a la publicación del convenio general estatal de la Madera podrán prorrogarse hasta los dos años y 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 a que las posibilidades del sector se enmarque 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 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 texto refundido del Estatuto de los Trabajadores citado, adaptándolo a las condiciones singulares del sector de la Madera en tanto persistan las circunstancias de empleo y productividad.

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

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

7.º Los contratos que se celebren bajo esta modalidad contendrán una referencia expresa al presente artículo, así como al igual del convenio estatal del sector de la Madera.

Artículo 16. Contrato para obra o servicio determinado.

De acuerdo con el artículo 28 del convenio general estatal del sector de la Madera, sólo se podrán realizar contratos al amparo del artículo 15.1 a) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores citado, es decir,



para obra o servicio determinado, 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 propias de la empresa inherentes a la preparación de las mismas.

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

En cuanto al preaviso y cese se estará a lo dispuesto en el artículo 75 del convenio general estatal del sector de la Madera.

Artículo 17. 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.

Artículo 18. Jornada.

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

-En el año 1999: 1.786 horas.

-En el año 2.000: 1.780 horas.

La jornada semanal ordinaria tendrá una duración de cuarenta 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 personas 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.

Artículo 19. 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 1999, a los efectos de alcanzar la jornada anual fijada en el artículo anterior, se deberán fijar,



mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores, como exceso de jornada treinta horas para el año 1999.

Durante el año 2000, a los efectos de alcanzar la jornada anual fijada en el artículo anterior, se considerarán festivos media jornada, en Zaragoza capital, los días 11 de octubre y 7, 22 y 29 de diciembre. En cada localidad se podrán permutar por las fiestas locales que correspondan.

Artículo 20. Distribución de la jornada.

1.º En las empresas se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, afectando la irregularidad, bien a toda 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. Una vez establecido dicho calendario, fijado de igual forma que el artículo anterior, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ser llevada a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores de la LET.

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

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

3.º 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 el cómputo semanal, de 30 a 50 horas.

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

5.º 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, el exceso será abonado en su liquidación según al valor de la hora extraordinaria.

Artículo 21. Retribuciones.

Las retribuciones salariales para el año 1999 y 2000 son las que se determinan en las tablas salariales anexas del presente convenio.

Artículo 22. Revisión salarial.

Para el año 1999, si el índice de precios al consumo (IPC) a 31 de diciembre de 1999, sobre el de 31 de diciembre de 1998, experimentase un aumento superior al 2%, se abonará a todos los trabajadores afectados por el presente convenio la diferencia porcentual entre el aumento real del IPC y el citado 2% aplicada a la



retribución anual que figura en la tabla salarial de 1998, según la categoría de cada trabajador, abonándose de una sola vez en el mes siguiente al de su publicación en el “Boletín Oficial” correspondiente.

Para el año 2000, si el índice de precios al consumo (IPC) a 31 de diciembre del 2000, sobre el de 31 de diciembre de 1999, experimentase un aumento superior al 2,2%, se abonará a todos los trabajadores afectados por el presente convenio la diferencia porcentual entre el aumento real del IPC y el citado 2,2% aplicada a la retribución anual que figura en la tabla salarial de 1999, según la categoría de cada trabajador, abonándose de una sola vez en el mes siguiente al de su publicación en el “Boletín Oficial” correspondiente.

La revisión, en su caso, se llevará a cabo por acuerdo de la comisión paritaria de este convenio, quedando a elección de la representación de los trabajadores.

Una vez conocidas las cifras provisionales de aumento del IPC que publica el Instituto Nacional de Estadística, se procederá a la revisión, dándose en tal caso tales cifras como definitivas a estos efectos, o esperando practicar las revisiones una vez que se publiquen las cifras definitivas por el citado Instituto.

En todo caso quedará a salvo para los trabajadores afectados el derecho a percibir la revisión salarial, en caso de ser aplicable, aunque se haya firmado el finiquito.

Artículo 23. 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 en la tabla salarial anexa del presente convenio.

Artículo 24. 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 anexa de este convenio, por las horas anuales de trabajo efectivo establecidas para el año en cuestión.

Artículo 25. Antigüedad.

A partir del 30 de septiembre de 1996 no se devengarán por este concepto nuevos derechos, quedando, por 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 esa fecha. Dicha cuantía quedará reflejada en la norma de cada trabajador como suplemento 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 salario base de cada categoría la cantidad resultante de operar según lo establecido en el artículo 50 del convenio general estatal de la Madera.

En el anexo del presente convenio se establece el importe de cada quinquenio consolidado por categoría .

Artículo 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 del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semanas 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 dichos complementos 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 que corresponda.

Al personal que ingrese o cese en la empresa se 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.

Artículo 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 Orden ministerial 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 le entregará copia del mismo.



Artículo 28. Vacaciones.

Las vacaciones anuales a disfrutar por el personal afectado por el presente convenio serán de treinta días naturales, o la parte proporcional, si el tiempo servido en la empresa fuese inferior a un año.

En las actividades de envases y cajas diversas, el período de vacaciones a que se refiere el párrafo primero de este artículo, dado que la campaña fundamental se desarrolla en verano, las fechas de disfrute se acordarán entre la empresa y trabajadores, fuera de los meses comprendidos entre julio y octubre.

Artículo 29. Retribución de las vacaciones.

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

2.º Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año tendrán derecho a que en 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.º 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.º A efectos de devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuese su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá al derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la presentación de incapacidad temporal de ser aquella de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

Artículo 30. 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 podrán 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 175% del valor de la hora ordinaria, calculada ésta según el artículo 24 del presente convenio.

Artículo 31. Dietas, medias dietas y viajes.

La dieta que corresponde al personal que se desplace fuera de su residencia por necesidades del servicio será de 3.097 pesetas por día natural, y la media dieta será de 1.473 pesetas por día efectivo de trabajo, para el año 1999.

La dieta que corresponde al personal que se desplace fuera de su residencia por necesidades del servicio será de 3.205 pesetas por día natural, y la media dieta será de 1.525 pesetas por día efectivo de trabajo, para el año 2000.

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, debiendo ser éstos como mínimo de segunda clase.

Si la empresa aceptase que para la realización de trabajos, fuera de la misma y por cuenta de ésta, el trabajador utilizara vehículo propio, éste percibirá 36 pesetas por kilómetro recorrido para el año 1999 y 37 pesetas por kilómetro para el año 2000.

Artículo 32. Permisos y licencias.

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

Artículo 33. 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 guardapolvos o de una sahariana por año, y a los guardas y ordenanzas de un uniforme, que tendrá el mismo período de duración.

Artículo 34. 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 en que las herramientas usadas fueran propiedad del trabajador se abonará en concepto de desgaste de éstas 3.019 pesetas mensuales para el año 1999 y 3.125 pesetas mensuales para el año 2000.

Artículo 35. Indemnización por invalidez o muerte.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional derivara situación de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, la empresa abonará al trabajador, a tanto alzado y por una sola vez, la cantidad siguiente:

- 1.800.000 pesetas en el año 1999.
- 1.900.000 pesetas en el año 2000.

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

Si como consecuencia de los mismos hechos le sobreviniera la muerte, tendrán derecho a la percepción de esta cantidad el cónyuge superviviente o derechohabientes o, en su defecto, los beneficiarios del mismo.

Para cubrir estas prestaciones las empresas podrán suscribir individual o colectivamente una póliza de seguros por medio de ARAEZ.

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.

Este artículo entrará en vigor un mes después de la firma del presente convenio.

Artículo 36. 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.

Artículo 37. Jubilación.

La jubilación será obligatoria para todos los trabajadores una vez cumplidos los sesenta y cinco años. Por jubilaciones anticipadas, los trabajadores con una antigüedad mínima de diez años percibirán las cantidades, a razón de salario base más antigüedad, que se reflejan en la siguiente escala:

- 60 años: Cinco mensualidades.
- 61 años: Cuatro mensualidades.
- 62 años: Tres mensualidades.
- 63 años: Dos mensualidades.
- 64 años: Una mensualidad.
- 65 años: Media mensualidad.

Artículo 38. Incapacidad temporal.

En caso de accidente laboral, la empresa abonará el suplemento hasta el 100% del salario real desde el primer día hasta el nonagésimo día.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Disposición adicional primera

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

Disposición adicional segunda

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 Convenio General Estatal del Sector de la Madera (BOE de 20 de mayo de 1996) 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 convenio general.

ANEXO.- Ambito funcional.

Relación de los miembros que componen la Asociación de Rematantes, Aserradores y Fabricantes de Envases



de la provincia de Zaragoza (ARAEZ):

- Domingo Franco Zuara.
- Envases San Roque, S.L.
- Madelmosa.
- Explotación Agrícola Forestal Villanueva, S.L.
- Envases Boquiñén, S.L.
- Serypal, S.L.
- Maypalet, S.L.

TABLAS SALARIALES.



Tabla salarial año 1999

Categorías	Salario base	Paga verano	Paga Navidad	Retribución anual
Encargado	4.449	135.581	135.581	1.895.047
Oficial primera	3.839	116.987	116.987	1.635.209
Oficial segunda	3.532	107.617	107.617	1.504.414
Ayudante y peón especialista	3.365	102.547	102.547	1.433.319
Peón	3.271	99.662	99.662	1.393.239
Conductor 1.º y especial	3.866	117.802	117.802	1.646.694
Conductor 2.º y turismo	3.584	109.221	109.221	1.526.602
Aprendiz de oficio de 1.º año	2.524	76.910	76.910	1.075.080
Aprendiz de oficio de 2.º año	2.860	87.165	87.165	1.218.230
Aprendiz de oficio de 3.º año	3.197	97.420	97.420	1.361.745

Personal con retribución mensual

Titulado superior	172.183	170.862	170.862	2.407.920
Titulado de grado medio	145.654	144.537	144.537	2.036.922
Jefe de taller	145.654	144.537	144.537	2.036.922
Proyectista, delineante y dibujante	128.483	127.498	127.498	1.796.792
Viajante y corredor de plaza	112.237	111.376	111.376	1.569.596
Ayudante técnico sanitario	113.051	112.184	112.184	1.580.980
Auxiliar analista	107.791	106.965	106.965	1.507.422
Guarda, vigilante y portero	102.150	101.367	101.367	1.428.534
Jefe de oficina	148.830	147.687	147.687	2.081.334
Oficial 1.º administrativo	132.062	131.050	131.050	1.846.844
Oficial 2.º administrativo	110.576	109.727	109.727	1.546.366
Auxiliar mecanógrafa y telefonista	101.413	100.635	100.635	1.418.226
Aprendiz admvo. de 1.º año	84.788	83.862	83.862	1.185.180
Aprendiz admvo. de 2.º año	96.093	93.728	93.728	1.340.572
Aprendiz admvo. de 3.º año	107.398	98.661	98.661	1.486.098

Tabla salarial año 2000

Categorías	Salario base	Paga verano	Paga Navidad	Retribución anual
Encargado	4.690	142.876	142.876	2.002.188
Oficial primera	4.046	123.272	123.272	1.727.513
Oficial segunda	3.724	113.424	113.424	1.589.692
Ayudante y peón especialista	3.547	108.056	108.056	1.514.232





Categorías	Salario base	Paga verano	Paga Navidad	Retribución anual
Peón	3.448	105.040	105.040	1.472.226
Conductor 1.ª y especial	4.043	123.185	123.185	1.726.222
Conductor 2.ª y turismo	3.745	114.124	114.124	1.599.079
Aprendiz de oficio de 1.ª año	2.660	81.042	81.042	1.135.674
Aprendiz de oficio de 2.º año	3.015	91.848	91.848	1.287.097
Aprendiz de oficio de 3.ª año	3.369	102.653	102.653	1.438.520

Personal con retribución mensual

Titulado superior	181.427	180.060	180.060	2.537.249
Titulado de grado medio	153.475	152.319	152.319	2.146.336
Jefe de taller	153.475	152.319	152.319	2.146.336
Proyectista, delineante y dibujante	135.382	134.362	134.362	1.893.308
Viajante y corredor de plaza	118.263	117.372	117.372	1.653.904
Ayudante técnico sanitario	119.121	118.223	118.223	1.665.896
Auxiliar analista	113.579	112.724	112.724	1.588.392
Guarda, vigilante y portero	107.634	106.824	106.824	1.505.259
Jefe de oficina	156.821	155.638	155.638	2.193.129
Oficial 1.ª administrativo	139.153	138.106	138.106	1.946.050
Oficial 2.ª administrativo	116.513	115.634	115.634	1.629.427
Auxiliar mecanógrafa y telefonista	106.858	106.053	106.053	1.494.408
Aprendiz admvo. de 1.ª año	89.341	88.668	88.668	1.249.422
Aprendiz admvo. de 2.º año	101.253	100.490	100.490	1.416.012
Aprendiz admvo. de 3.ª año	113.165	112.312	112.312	1.582.601

Importe quinquenio consolidado

Categorías	Quinquenio (7%)
Encargado	298
Oficial primera	257
Oficial segunda	237
Ayudante y peón especialista	226
Peón	219
Formación profesional segundo grado	148
Formación profesional primer grado	125
Conductor 1.ª especial	259
Conductor 2.ª y turismo	240

Personal con retribución mensual

Titulado superior	11.280
Titulado de grado medio	9.542
Jefe de taller	9.542
Proyectista, delineante	8.417
Viajante y corredor de plaza	7.353
Ayudante técnico sanitario	7.273
Auxiliar analista	7.061
Guarda, vigilante y portero	6.570
Jefe de oficina	9.750
Oficial 1.ª administrativo	8.651
Oficial 2.ª administrativo	7.244
Auxiliar mecanógrafa y telefonista	6.644
Aspirante 17 años	3.687

CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS.

CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

MOTIVO DE LICENCIA	TIEMPO MÁXIMO	CONCEPTOS A DEVENGAR							JUSTIFICANTES
		Salario Base	Pagos Extras	Comp. Antig.	Incar. (1)	Comp. Conv.	Comp. Punt.	Comp. No Sal.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros	Tres días naturales, ampliables hasta 6 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Kms.	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 superior a 150 Kms.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Fallecimiento de nuera, yernos, cuñados, y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Kms.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho
Enfermedad grave de nuera, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Kms.	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 superior a 150 Kms.	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 de 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) Meda prohibida en algunas áreas.