

II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA
OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Resolución de 27 de octubre de 2021 de la Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y la publicación del texto del convenio colectivo provincial de Zamora para la industria de la madera para los años 2014 - 2023. código de convenio 49001505011983.

Visto el texto del convenio colectivo provincial para la industria de la madera para los años 2014-2023, con Código de Convenio 49001505011983, suscrito el 28 de septiembre de 2021, de una parte por la CEOE-CEPYME y de otra por los sindicatos CC.OO. y U.G.T, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 2 c) del Decreto 2/2015, de 7 de julio de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado convenio en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Zamora.

En Zamora, a 27 de octubre de 2021.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, María L. Villar Rodríguez.

R-202103167

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ZAMORA
PARA LA INDUSTRIA DE LA MADERA****CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1.º- Ambito territorial: El texto del presente convenio se extenderá a toda la provincia de Zamora.

Artículo 2.º- Ambito funcional y profesional: El texto del presente convenio colectivo de trabajo suscrito por la Asociación de Empresarios AZIMA (CEOE*CEPYME ZAMORA) y las Centrales Sindicales CC.OO DEL HABITAT y MCA-UGT, obligará a todas las empresas y trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del IV convenio Estatal de la Madera, suscrito por CONFEMADERA, FECOMA CC.OO y MCA UGT, el 7 de Septiembre de 2012 y publicado en el BOE el 27 de Noviembre de 2012, regulador de las relaciones laborales entre los mismos, cualquiera que sea su categoría profesional.

Artículo 3.º- Ambito temporal: El presente convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2014 y expirará el 31 de diciembre de 2023.

Artículo 4.º- Revision y denuncia.- Este convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su expiración. En caso de no ser denunciado se considerará prorrogado de año en año. En cualquier caso, los salarios pactados serán revisados, a partir de su expiración mediante negociación de las partes.

Artículo 5.º- Derechos adquiridos: Se respetarán las condiciones más beneficiosas que tengan establecidas los trabajadores al entrar en vigor el presente convenio y que con carácter global excedan del mismo en cómputo anual.

Artículo 6.º- Vinculacion a la totalidad: Las condiciones pactadas en este convenio, forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual de todos los devengos y dentro de todos los conceptos.

**CAPÍTULO II
CONDICIONES DE TRABAJO**

Artículo 7.º- Periodo de prueba: En cuanto al periodo de prueba, ambas partes se someten a lo dispuesto en el artículo 25 del convenio Estatal de la Madera de 7 de Septiembre de 2012, BOE de 27 de noviembre de 2012, o en su caso a lo dispuesto en el convenio que lo sustituya

Artículo 8.º- Jornada laboral: La jornada laboral será de cuarenta (40) horas semanales repartidas de lunes a viernes, sin perjuicio del posible acuerdo entre empresa y trabajadores. Se podrá trabajar los sábados sólo para llevar a cabo labores de reparación, conservación, limpieza y mantenimiento.

La duración de la jornada anual de trabajo efectivo será de 1752 horas durante los años de vigencia del presente convenio.

R-202103167



Su distribución se efectuará con arreglo al calendario que se pacte para el año correspondiente y será de aplicación general salvo para las empresas que de acuerdo con sus trabajadores elaboren otro calendario específico, respetando siempre el cómputo anual señalado.

Se fijan como festivos de convenio los que figuran en el calendario laboral que se establece en el Anexo II.

La jornada de trabajo comenzará en el centro de trabajo principal o en el centro secundario, siempre que estos se hallen en la misma población que aquel. Así mismo, comenzará en el centro de trabajo principal cuando el trabajo haya de realizarse fuera de la población del centro habitual o principal.

Artículo 9.º- Vacaciones: Los trabajadores afectados por el presente convenio, disfrutarán de un período de vacaciones de 30 días naturales al año, de los que al menos 21 días serán laborables, distribuyéndose en periodos de al menos diez días laborables. Si no hubiera acuerdo en el periodo de disfrute, quince días naturales los elegirá el trabajador y los quince restantes el empresario, salvo en los supuestos de suspensión total de la actividad de la empresa acordada por las partes para el disfrute de las vacaciones.

Por ninguna circunstancia, a excepción de liquidación, podrá ser sustituido el disfrute de las vacaciones por cuantía económica alguna.

La retribución de las vacaciones será con arreglo a lo dispuesto en el artículo 61 del convenio General del Sector.

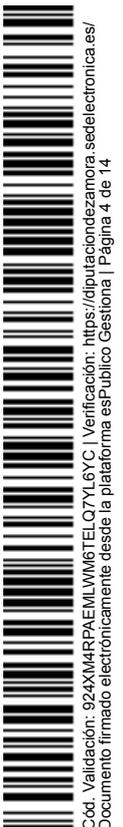
Artículo 10.º- Permisos: Con la correspondiente justificación, el personal afectado por este convenio tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

| Motivo de licencia | Tiempo máximo | Conceptos a devengar | | | | | | | Justificantes |
|---|--|----------------------|--------------|--------------|--------|-------------|---------------|---------------|---|
| | | Salario Base | Pagos extras | Comp. antig. | Incen. | Comp. conv. | Comp. p.trab. | Comp. no sal. | |
| Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros | Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento o superior a 150 Km. | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | NO | Documento que acredite el hecho |
| Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos | Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento o superior a 150 Km. | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | NO | Justificante médico que acredite el hecho |
| Enfermedad grave de nueros, yernos cuñados y abuelos políticos | Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento o superior a 150 Km. | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | NO | Justificante médico que acredite el hecho |

R-202103167

| Motivo de licencia | Tiempo máximo | Conceptos a devengar | | | | | | | Justificantes |
|--|--|----------------------|--------------|--------------|--------|-------------|---------------|----------------|--|
| | | Salario Base | Pagos extras | Comp. antig. | Incen. | Comp. conv. | Comp. p.trab. | Comp., no sal. | |
| Fallecimiento de nueros, yernos. cuñados y abuelos políticos | Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km. | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | NO | Documento en que se acredite el hecho |
| Nacimiento de hijo o adopción | Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km. | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | NO | Libro de familia o certificado del Juzgado |
| Matrimonio del trabajador | Quince días naturales | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | NO | NO | Libro de familia o certificado oficial |
| Cambio de domicilio habitual | Un día laborable | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | NO | Documento que acredite el hecho |
| Deber inexcusable de carácter público y personal | El indispensable o el que marque la norma | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | NO | Justificante de la asistencia |
| Lactancia hasta nueve meses | Ausencia de 1 hora o dos fracciones de 1/2 hora; reducción de jornada en 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 | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | Libro de familia o certificado de adopción |
| Traslado (Artº 40 E.T.) | Tres días laborables | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | NO | |
| Matrimonio de hijo, padre o madre | El día natural | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | NO | Documento en que se acredite el hecho |
| Funciones sindicales o de representación de trabajadores | El establecido en la norma | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | El que proceda |

R-202103167



| Motivo de licencia | Tiempo máximo | Conceptos a devengar | | | | | | | Justificantes |
|--|-------------------------|----------------------|--------------|--------------|--------|-------------|---------------|----------------|---------------|
| | | Salario Base | Pagos extras | Comp. antig. | Incen. | Comp. conv. | Comp. p.trab. | Comp., no sal. | |
| Renovación del DNI | El tiempo indispensable | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | |
| 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 | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | |

* Todas las licencias se disfrutarán en días consecutivos o ininterrumpidos.

Artículo 11.º- Reduccion 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 de 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 su defecto, a la Comisión Paritaria de su ámbito. El incumplimiento de este trámite, no liberará a la empresa del compromiso de abonar la cantidad indicada. En las empresas de menos de 30 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, res-

R-202103167



petándose dichos sistemas, salvo acuerdo con la representación de los trabajadores, para su sustitución por el presente.

CAPÍTULO III CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 12.º- Salario base: Para los años 2014 a 2020 se aplicaran los salarios de las tablas salariales vigentes en el año 2013. Las categorías que se encuentran por debajo del salario mínimo interprofesional se adaptarán al mismo.

Para el año 2021.- Se establece un incremento salarial del 3,2% sobre todos los conceptos de las tablas salariales del año 2013.

Para los años 2022 y 2023 se establece un incremento salarial del 1% sobre las tablas vigentes en cada uno de los años.

Artículo 13.º- Cláusula de revisión: Se estará a lo que establezca la Comisión Negociadora del convenio Estatal de la Madera en cada momento.

Artículo 14.º- Plus de convenio: Los trabajadores percibirán un Plus denominado Plus convenio, de carácter salarial, dicho Plus se abonará los 365 días naturales de cada año y en las dos gratificaciones extraordinarias. La cuantía de dicho Plus queda reflejada en las tablas salariales anexas a este convenio. El Plus convenio experimentará el mismo incremento que el Salario Base del convenio.

Artículo 15.º- Horas extraordinarias: Las horas extraordinarias que se realicen se compensarán económicamente al 140 % del valor de la hora ordinaria, según las cuantías establecidas en el anexo número II.

Artículo 16.º- Antigüedad consolidada: Los trabajadores que el 1 de Enero de 1997 estuviesen percibiendo por antigüedad alguna cantidad, la seguirán percibiendo en idéntica cuantía y se reflejará en la nómina del trabajador como complemento personal de "antigüedad consolidada", no siendo absorbible ni compensable.

El concepto de antigüedad quedó suprimido a partir del 1 de enero de 1997.

Artículo 17.º- Plus de transporte: Los trabajadores afectados por este convenio percibirán por día real y efectivo de trabajo y en concepto de plus de transporte la cantidad que figura en la tabla anexa al presente convenio.

Artículo 18.º- Pagas extraordinarias: Quedan fijadas dos pagas extraordinarias, una en cada semestre y en la cuantía que resulte de multiplicar el salario base y el Plus convenio por 30 días, a las que en su caso habrá de añadirse la antigüedad consolidada.

Estas pagas se abonarán antes del 30 de Junio la primera y antes del 20 de Diciembre la segunda.

Artículo 19.º- Inaplicación de las condiciones de trabajo: La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el art. 82.3 el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores dicha inaplicación no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá

R-202103167



proceder, previo desarrollo de un período de consultas, a inaplicar en la empresa dichas condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, éste determinará con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración. Dicho acuerdo deberá notificarse a la comisión paritaria del convenio colectivo, comunicándose así mismo a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia la fuera planteada.

Cuando no se haya solicitado la intervención de la comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos regulados en el sistema extrajudicial de solución de conflictos de Castilla y León.

Artículo 20.º- Póliza de accdientes: Las empresas afectadas por el presente convenio deberán contratar, de forma individual, una póliza de seguros con arreglo a las siguientes bases:

Primera: El contratante será en cada caso la empresa; asegurados serán sus respectivos trabajadores, sobre los cuales recae el beneficio del seguro.

Segunda: La póliza deberá garantizar los riesgos siguientes con las coberturas que se indican:

- a) Muerte del trabajador, derivada de accidente de trabajo ocurrido como consecuencia de su trabajo en la empresa. Capital garantizado por persona: 18.000 euros.
- b) Invalidez permanente absoluta para todo trabajo, así declarada pro la entidad Gestora del INSS, derivada de accidente de trabajo ocurrido como consecuencia de su trabajo en la empresa. Capital garantizado por persona: 20.000 euros.

Artículo 21.º- Dietas: Los trabajadores por este concepto percibirán:

- Dieta completa: 39,55 euros.
- Media dieta: 15,82 euros.

En el supuesto de que las referidas cantidades no alcancen el coste que le supone al trabajador, deberá presentar las facturas o comprobantes a la empresa, teniendo en todo caso ésta la opción a contratar el lugar de alojamiento para el trabajador.

Artículo 22.º- Indemnización por incapacidad temporal: En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de accidente laboral, la empresa completará, durante un período máximo de siete meses desde la fecha del accidente, las prestaciones que perciba el trabajador hasta garantizar la totalidad de su salario como si hubiese trabajado, exceptuándose el Plus de Transporte Urbano.

En los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral que conlleve hospitalización, la empresa completará durante un período máximo de siete meses desde la fecha de la enfermedad o accidente, las prestaciones que perciba el trabajador hasta completar el 100 % de su salario, exceptuándose el Plus de Transporte Urbano.

Artículo 23.º- Retribución de las pagas extraordinarias en caso de accidente: Todo trabajador en Incapacidad Temporal derivada de accidente, con un período

superior a seis meses, percibirá íntegramente las pagas extraordinarias, es decir, no se le descontará la parte proporcional de I.T.

Artículo 24.º- Ropa de trabajo: Las empresas afectadas por este convenio, entregarán al personal a su servicio dos monos al año, el primero se entregará el primer día de trabajo al inicio de la jornada y los sucesivos cada seis meses.

Igualmente, las empresas entregarán a sus trabajadores unos guantes de trabajo que le serán sustituidos por unos nuevos a la entrega de los deteriorados.

Artículo 25.º- Premios por jubilación: La jubilación será obligatoria a los 65 años. Aquellos trabajadores que llevando más de 10 años en la empresa, se jubilen antes de cumplir la referida edad, percibirán una indemnización en los términos siguientes:

- Jubilación a los 60 años de edad: 5 mensualidades/salario
- Jubilación a los 61 años de edad: 4 mensualidades/salario
- Jubilación a los 62 años de edad: 3 mensualidades/salario
- Jubilación a los 63 años de edad: 2 mensualidades/salario
- Jubilación a los 64 años de edad: 1 mensualidad/salario

Artículo 26.º- Derechos sindicales: Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones vigentes.

Artículo 27.º- Vigilancia de la salud: Los trabajadores comprendidos en el presente convenio tendrán derecho a una vigilancia de su salud, a cargo de la empresa, dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos de exposición. Las pruebas médicas, vinculadas a la evaluación de riesgos, serán por ello, específicas para la detección de las posibles alteraciones de la salud. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado.

Se realizará un reconocimiento médico específico inicial y acorde con el puesto de trabajo a desempeñar. Asimismo se realizarán reconocimientos médicos con carácter anual salvo renuncia del trabajador. Esta renuncia solo será posible cuando en su puesto de trabajo no exista riesgo higiénico y deberá solicitar el trabajador por escrito.

Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo y, en concreto:

- * Alveolitis alérgica extrínseca.
- * Asma laboral.
- * Manipulación manual de cargas.
- * Movimientos repetitivos.
- * Neuropatías por presión.
- * Ruido.

El resultado de la revisión se le notificará por escrito al trabajador. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo; en el caso de ser trabajadores a turnos o nocturnos dicha consideración se hará con cargo a la jornada laboral del día posterior al del reconocimiento.

Se confeccionará un historial médico-laboral para cada trabajador. Cuando el trabajador finalice su relación laboral con la empresa, ésta instará al Servicio de Prevención para que entregue al trabajador afectado una copia del historial mé-

co-laboral al que alude el artículo 37.3 apartado c) del Real Decreto 39/97, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Cuando la duración del contrato de trabajo fuese inferior a un año la entrega del historial médico-laboral se realizará, previa solicitud del trabajador afectado por la extinción.

Los datos de los reconocimientos médicos velarán por la confidencialidad de los trabajadores y serán desarrollados a modo de estadísticas para conocimiento periódico del comité de seguridad y salud o delegados de prevención.

Artículo 28.- Seguridad e higiene en el trabajo: Trabajadores y empresarios se someterán a las obligaciones y cumplirán las responsabilidades que sobre la materia regula el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Ley 31/95 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y el convenio General del Sector de la Madera de 11 de Octubre de 2007 (BOE de 7 de diciembre de 2007), o en las establecidas en el convenio que los sustituya.

Artículo 29.º- Jubilación a los 64 años: Por acuerdo entre empresa y trabajador, éste podrá jubilarse a la edad de sesenta y cuatro años cumpliendo las condiciones establecidas por la legislación vigente.

Artículo 30.º- Jubilación parcial:

1.- Por acuerdo entre empresa y trabajador éste tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en los artículos 12.6 del T.R.L.E.T. en los términos y condiciones regulados en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

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 T.R.L.E.T.

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.

Artículo 31.º- Contrato eventual: Se fija en 12 meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias del mercado o acumulación de tareas a las que se refiere el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

Artículo 32.º- Faltas y sanciones: Se estará a lo dispuesto en el IV Convenio Estatal de la Madera 2012-2013, publicado en el BOE del martes 27 de noviembre de 2012 en su Título VIII, art. 81 y siguientes, o en su caso en el que se establezca en el Convenio Estatal que lo sustituya.



Artículo 33.º- Pluriempleo: La empresa se compromete bajo prohibición expresa y con vigilancia de la Inspección Provincial de Trabajo a no contratar trabajadores pluriempleados.

Artículo 34.º- Alta en seguridad social: Se establece la obligatoriedad de colocar en lugar visible de cada empresa la relación de trabajadores de la misma dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social.

Artículo 35.º- Comisión paritaria: La Asociación Zamorana de Empresarios de Industria de la Madera "AZIMA" (CEO*CEPYME Zamora) y las Centrales Sindicales UGT- FICA y FECOMA-CC.OO, serán a través de dos representantes empresariales y dos representantes de los trabajadores los componentes de la Comisión Mixta de interpretación del articulado del convenio y los responsables de velar por la vigilancia y el cumplimiento de lo pactado en el mismo, con las siguientes funciones:

- Conocimiento e interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas contenidas en el texto de este convenio colectivo.
- Informar, previa y preceptivamente, la totalidad de los problemas y cuestiones generales que se deriven de la aplicación del convenio colectivo o de los supuestos previstos concretamente en su texto.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Aquellas cuestiones establecidas en la Ley y de cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria, revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios, otorgando esta calificación las Centrales Sindicales o la Organización Empresarial. Los asuntos ordinarios deberán ser resueltos por la Comisión Paritaria en el plazo de quince días, y los extraordinarios en cuarenta y ocho horas.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las dos partes que la integra, pudiendo asistir a las reuniones acompañadas de sus asesores.

No obstante lo anterior, cualquier trabajador podrá interponer reclamación ante la Jurisdicción competente sin necesidad de acudir previamente a la Comisión Paritaria.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA).

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio colectivo y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación

Artículo 36.º- Atrasos: Los atrasos surgidos por aplicación de la nueva tabla salarial tendrán de plazo para ser abonados por las empresas dentro del mes siguiente a su publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

Artículo 37.º- Legislación supletoria: En todo lo no previsto en el presente convenio, ambas partes se someten a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. convenio General del Sector de la Madera y demás legislación vigente.



ANEXO I
TABLAS SALARIALES INDUSTRIA DE LA MADERA 2014 - 2019

| | | SALARIO DÍA | PLUS TRANSPORTE | PLUS CONVENIO | SALARIO ANUAL |
|---------------------------------|-------------------------------------|----------------|--------------------|------------------|------------------|
| GRUPOS PROFESIONALES | CATEGORÍAS PROFESIONALES | | | | |
| GRUPO 3 | Jefe Administrativo | 36,73 | 2,56 | 2,24 | 17.122,89 |
| | Jefe de Taller | 36,73 | 2,56 | 2,24 | 17.122,89 |
| | Encargado General | 36,73 | 2,56 | 2,24 | 17.122,89 |
| GRUPO 4 | Encargado de Monte | 35,26 | 2,56 | 1,09 | 16.009,39 |
| | Jefe de Cuadrilla | 35,26 | 2,56 | 0,83 | 15.898,89 |
| GRUPO 5 | Oficial Administrativo | 32,23 | 2,56 | 1,53 | 14.908,64 |
| | Chofer 1ª, Oficial 1ª, Aserrador 1ª | 32,23 | 2,56 | 1,53 | 14.908,64 |
| | Oficial 2ª | 32,23 | 2,56 | 0,98 | 14.674,89 |
| | Mecánico Tractorista | 32,23 | 2,56 | 1,53 | 14.908,64 |
| GRUPO 6 | Auxiliar Administrativo | 29,92 | 2,56 | 0,42 | 13.455,14 |
| | Chofer 2ª, Aserrador 2ª | 29,92 | 2,56 | 2,31 | 14.258,39 |
| | Ayudante chofer, Ayudante aserrador | 29,92 | 2,56 | 0,42 | 13.455,14 |
| | Oficial 3ª | 29,92 | 2,56 | 0,42 | 13.455,14 |
| | Motoserrista, talador, tronizador | 29,92 | 2,56 | 3,95 | 14.912,89 |
| GRUPO 7 | Peón especializado | 28,76 | 2,56 | 1,14 | 13.268,14 |
| | Peón ordinario | 28,76 | 2,56 | | 12.783,64 |

TABLAS SALARIALES INDUSTRIA DE LA MADERA 2020

| | | SALARIO DÍA | PLUS TRANSPORTE | PLUS CONVENIO | SALARIO ANUAL |
|---------------------------------|-------------------------------------|----------------|--------------------|------------------|------------------|
| GRUPOS PROFESIONALES | CATEGORÍAS PROFESIONALES | | | | |
| GRUPO 3 | Jefe Administrativo | 36,73 | 2,56 | 2,24 | 17.122,89 |
| | Jefe de Taller | 36,73 | 2,56 | 2,24 | 17.122,89 |
| | Encargado General | 36,73 | 2,56 | 2,24 | 17.122,89 |
| GRUPO 4 | Encargado de Monte | 35,26 | 2,56 | 1,09 | 16.009,39 |
| | Jefe de Cuadrilla | 35,26 | 2,56 | 0,83 | 15.898,89 |
| GRUPO 5 | Oficial Administrativo | 32,23 | 2,56 | 1,53 | 14.908,64 |
| | Chofer 1ª, Oficial 1ª, Aserrador 1ª | 32,23 | 2,56 | 1,53 | 14.908,64 |
| | Oficial 2ª | 32,23 | 2,56 | 0,98 | 14.674,89 |
| | Mecánico Tractorista | 32,23 | 2,56 | 1,53 | 14.908,64 |
| GRUPO 6 | Auxiliar Administrativo | 29,92 | 2,56 | 0,42 | 13.455,14 |
| | Chofer 2ª, Aserrador 2ª | 29,92 | 2,56 | 2,31 | 14.258,39 |
| | Ayudante chofer, Ayudante aserrador | 29,92 | 2,56 | 0,42 | 13.455,14 |
| | Oficial 3ª | 29,92 | 2,56 | 0,42 | 13.455,14 |
| | Motoserrista, talador, tronizador | 29,92 | 2,56 | 3,95 | 14.912,89 |
| GRUPO 7 | Peón especializado | 28,76 | 2,56 | 1,22 | 13.302,14 |
| | Peón ordinario | 28,76 | 2,56 | 1,22 | 13.302,14 |

R-202103167



TABLAS SALARIALES INDUSTRIA DE LA MADERA 2021

| | | SALARIO DÍA | PLUS TRANSPORTE | PLUS CONVENIO | SALARIO ANUAL |
|-----------------------------|-------------------------------------|----------------|--------------------|------------------|------------------|
| GRUPOS PROFESIONALES | CATEGORÍAS PROFESIONALES | | | | |
| GRUPO 3 | Jefe Administrativo | 37,91 | 2,64 | 2,31 | 17.671,66 |
| | Jefe de Taller | 37,91 | 2,64 | 2,31 | 17.671,66 |
| | Encargado General | 37,91 | 2,64 | 2,31 | 17.671,66 |
| GRUPO 4 | Encargado de Monte | 36,39 | 2,64 | 1,12 | 16.519,91 |
| | Jefe de Cuadrilla | 36,39 | 2,64 | 0,86 | 16.409,41 |
| GRUPO 5 | Oficial Administrativo | 33,26 | 2,64 | 1,58 | 15.385,16 |
| | Chofer 1ª, Oficial 1ª, Aserrador 1ª | 33,26 | 2,64 | 1,58 | 15.385,16 |
| | Oficial 2ª | 33,26 | 2,64 | 1,01 | 15.142,91 |
| | Mecánico Tractorista | 33,26 | 2,64 | 1,58 | 15.385,16 |
| GRUPO 6 | Auxiliar Administrativo | 30,88 | 2,64 | 0,43 | 13.884,91 |
| | Chofer 2ª, Aserrador 2ª | 30,88 | 2,64 | 2,38 | 14.713,66 |
| | Ayudante chofer, Ayudante aserrador | 30,88 | 2,64 | 0,43 | 13.884,91 |
| | Oficial 3ª | 30,88 | 2,64 | 0,43 | 13.884,91 |
| | Motoserrista, talador, tronizador | 30,88 | 2,64 | 4,07 | 15.431,91 |
| GRUPO 7 | Peón especializado | 29,68 | 2,64 | 1,26 | 13.727,66 |
| | Peón ordinario | 29,68 | 2,64 | 1,26 | 13.727,66 |

TABLAS SALARIALES INDUSTRIA DE LA MADERA 2022

| | | SALARIO DÍA | PLUS TRANSPORTE | PLUS CONVENIO | SALARIO ANUAL |
|-----------------------------|-------------------------------------|----------------|--------------------|------------------|------------------|
| GRUPOS PROFESIONALES | CATEGORÍAS PROFESIONALES | | | | |
| GRUPO 3 | Jefe Administrativo | 38,29 | 2,67 | 2,33 | 17.848,23 |
| | Jefe de Taller | 38,29 | 2,67 | 2,33 | 17.848,23 |
| | Encargado General | 38,29 | 2,67 | 2,33 | 17.848,23 |
| GRUPO 4 | Encargado de Monte | 36,75 | 2,67 | 1,13 | 16.683,73 |
| | Jefe de Cuadrilla | 36,75 | 2,67 | 0,87 | 16.573,23 |
| GRUPO 5 | Oficial Administrativo | 33,59 | 2,67 | 1,60 | 15.540,48 |
| | Chofer 1ª, Oficial 1ª, Aserrador 1ª | 33,59 | 2,67 | 1,60 | 15.540,48 |
| | Oficial 2ª | 33,59 | 2,67 | 1,02 | 15.293,98 |
| | Mecánico Tractorista | 33,59 | 2,67 | 1,60 | 15.540,48 |
| GRUPO 6 | Auxiliar Administrativo | 31,19 | 2,67 | 0,43 | 14.023,23 |
| | Chofer 2ª, Aserrador 2ª | 31,19 | 2,67 | 2,40 | 14.860,48 |
| | Ayudante chofer, Ayudante aserrador | 31,19 | 2,67 | 0,43 | 14.023,23 |
| | Oficial 3ª | 31,19 | 2,67 | 0,43 | 14.023,23 |
| | Motoserrista, talador, tronizador | 31,19 | 2,67 | 4,11 | 15.587,23 |
| GRUPO 7 | Peón especializado | 29,98 | 2,67 | 1,27 | 13.865,98 |
| | Peón ordinario | 29,98 | 2,67 | 1,27 | 13.865,98 |

R-202103167



TABLAS SALARIALES INDUSTRIA DE LA MADERA 2023

| | | SALARIO DÍA | PLUS TRANSPORTE | PLUS CONVENIO | SALARIO ANUAL |
|-------------------------|-------------------------------------|----------------|--------------------|------------------|------------------|
| GRUPOS PROFESIONALES | CATEGORÍAS PROFESIONALES | | | | |
| GRUPO 3 | Jefe Administrativo | 38,67 | 2,70 | 2,35 | 18.024,80 |
| | Jefe de Taller | 38,67 | 2,70 | 2,35 | 18.024,80 |
| | Encargado General | 38,67 | 2,70 | 2,35 | 18.024,80 |
| GRUPO 4 | Encargado de Monte | 37,12 | 2,70 | 1,14 | 16.851,80 |
| | Jefe de Cuadrilla | 37,12 | 2,70 | 0,88 | 16.741,30 |
| GRUPO 5 | Oficial Administrativo | 33,93 | 2,70 | 1,62 | 15.700,05 |
| | Chofer 1ª, Oficial 1ª, Aserrador 1ª | 33,93 | 2,70 | 1,62 | 15.700,05 |
| | Oficial 2ª | 33,93 | 2,70 | 1,03 | 15.449,30 |
| | Mecánico Tractorista | 33,93 | 2,70 | 1,62 | 15.700,05 |
| GRUPO 6 | Auxiliar Administrativo | 31,50 | 2,70 | 0,43 | 14.161,55 |
| | Chofer 2ª, Aserrador 2ª | 31,50 | 2,70 | 2,42 | 15.007,30 |
| | Ayudante chofer, Ayudante aserrador | 31,50 | 2,70 | 0,43 | 14.161,55 |
| | Oficial 3ª | 31,50 | 2,70 | 0,43 | 14.161,55 |
| | Motoserrista, talador, tronizador | 31,50 | 2,70 | 4,15 | 15.742,55 |
| GRUPO 7 | Peón especializado | 30,28 | 2,70 | 1,28 | 14.004,30 |
| | Peón ordinario | 30,28 | 2,70 | 1,28 | 14.004,30 |

R-202103167



ANEXO II

CALENDARIO LABORAL INDUSTRIA DE LA MADERA DE ZAMORA 2021

| DÍA | ENE | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC | DÍA |
|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| 1 | FN | 8 | 8 | FN | FN | 8 | 8 | D | 8 | 8 | FN | 8 | 1 |
| 2 | S | 8 | 8 | FN | D | 8 | 8 | 8 | 8 | S | FC | 8 | 2 |
| 3 | D | 8 | 8 | S | 8 | 8 | S | 8 | 8 | D | 8 | 8 | 3 |
| 4 | 8 | 8 | 8 | D | 8 | 8 | D | 8 | S | 8 | 8 | S | 4 |
| 5 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | S | 8 | 8 | D | 8 | 8 | D | 5 |
| 6 | FN | S | S | 8 | 8 | D | 8 | 8 | 8 | 8 | S | FN | 6 |
| 7 | 8 | D | D | 8 | 8 | 8 | 8 | S | 8 | 8 | D | FC | 7 |
| 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | S | 8 | 8 | D | 8 | FC | 8 | FN | 8 |
| 9 | S | 8 | 8 | 8 | D | 8 | 8 | 8 | 8 | S | 8 | 8 | 9 |
| 10 | D | 8 | 8 | S | 8 | 8 | S | 8 | FC | D | 8 | 8 | 10 |
| 11 | 8 | 8 | 8 | D | 8 | 8 | D | 8 | S | FC | 8 | S | 11 |
| 12 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | S | 8 | 8 | D | FN | 8 | D | 12 |
| 13 | 8 | S | S | 8 | 8 | D | 8 | 8 | 8 | 8 | S | 8 | 13 |
| 14 | 8 | D | D | 8 | 8 | 8 | 8 | S | 8 | 8 | D | 8 | 14 |
| 15 | 8 | 8 | 8 | 8 | S | 8 | 8 | D | 8 | 8 | 8 | 8 | 15 |
| 16 | S | 8 | 8 | 8 | D | 8 | 8 | FN | 8 | S | 8 | 8 | 16 |
| 17 | D | 8 | 8 | S | 8 | 8 | S | FC | 8 | D | 8 | 8 | 17 |
| 18 | 8 | 8 | 8 | D | 8 | 8 | D | 8 | S | 8 | 8 | S | 18 |
| 19 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | S | 8 | 8 | D | 8 | 8 | D | 19 |
| 20 | 8 | S | S | 8 | 8 | D | 8 | 8 | 8 | 8 | S | 8 | 20 |
| 21 | 8 | D | D | 8 | 8 | 8 | 8 | S | 8 | 8 | D | 8 | 21 |
| 22 | 8 | 8 | 8 | 8 | S | 8 | 8 | D | 8 | 8 | 8 | 8 | 22 |
| 23 | S | 8 | 8 | FA | D | 8 | FC | 8 | 8 | S | 8 | 8 | 23 |
| 24 | D | 8 | 8 | S | FL | 8 | S | 8 | 8 | D | 8 | FC | 24 |
| 25 | 8 | 8 | 8 | D | 8 | 8 | D | 8 | S | 8 | 8 | FN | 25 |
| 26 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | S | 8 | 8 | D | 8 | 8 | D | 26 |
| 27 | 8 | S | S | 8 | 8 | D | 8 | 8 | 8 | 8 | S | 8 | 27 |
| 28 | 8 | D | D | 8 | 8 | 8 | 8 | S | 8 | 8 | D | 8 | 28 |
| 29 | 8 | | 8 | 8 | S | FL | 8 | D | 8 | 8 | 8 | 8 | 29 |
| 30 | S | | 8 | 8 | D | 8 | 8 | 8 | 8 | S | 8 | 8 | 30 |
| 31 | D | | 8 | | 8 | | S | 8 | | D | | FC | 31 |
| HORAS | 152 | 160 | 184 | 152 | 160 | 168 | 168 | 160 | 168 | 144 | 160 | 144 | HORAS |
| DÍAS | 19 | 20 | 23 | 19 | 20 | 21 | 21 | 20 | 21 | 18 | 20 | 18 | DÍAS |
| MES | ENE | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC | MES |

FN FIESTAS EN CASTILLA Y LEÓN.
 FL FIESTA LOCAL.
 FA AUTONÓMICA
 FC FIESTA CONVENIO

La jornada para el año 2021 es de 1752 horas de trabajo efectivo repartidas en 219 días de trabajo

Los días señalados con el epígrafe FC, al tratarse de ajuste de jornada, no computarán como vacaciones

Las FL, se refieren a la ciudad de Zamora, siendo para el resto de localidades las dos fiestas locales que se celebren en el domicilio de la empresa

El calendario que antecede será de aplicación en todos los centros de trabajo. Dicho calendario y siempre que se pacte entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o en su defecto los trabajadores, podrá ser readaptado en los diferentes centros de trabajo

R-202103167

