

II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA
OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO
Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación

Resolución de 10 de diciembre de 2013, de la Jefa 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 publicación del texto del Convenio Colectivo Provincial de Zamora para la "Industria de la Madera" para los años 2012, y 2013.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la "Industria de la Madera" con código de convenio número 49001505011983 así como los anexos que lo acompañan, suscrito de una parte por la representación de la dirección de la empresa, y de otra la representación de los trabajadores con fecha 24 de octubre de 2013 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2.º y 3.º del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 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, Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución legislación laboral) y Orden de 21 de noviembre de 1996 de la Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 3 del Decreto 2/2011, de 27 de junio (BOCYL de 28 de junio), de Reestructuración de Consejerías,

RESUELVO

Primero: Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo 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.

En Zamora, 10 de diciembre de 2013.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, por acumulación de funciones, (Resolución Delegado Territorial 5-07-2010), Amparo Sanz Albornos.

R-201304344

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ZAMORA
PARA LA INDUSTRIA DE LA MADERA

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

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

Artículo 2.º- *Ámbito 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 FECOMA-CC.OO 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- *Ámbito temporal*: La duración del presente convenio será de 2 años. Entrará en vigor el día 1 de enero de 2012 y expirará el 31 de diciembre de 2013, excepto los efectos de la regulación de la formación profesional que se extenderán hasta el 31 de diciembre de 2014, fecha en la que caducará sin necesidad de denuncia previa, dado que en dicha fecha finaliza el IV Acuerdo Nacional de Formación o acuerdo o disposición, legal o convencional, que lo sustituya.

Artículo 4.º- *Revisión 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- *Vinculación 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.

CAPITULO 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.

Artículo 8.º- *Jornada laboral*: La jornada laboral será de cuarenta (40) horas

R-201304344

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.

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.

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 aquél. Asimismo, 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

R-201304344

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salario Base	Pagos extras	Comp. antig.	Incen.	Comp. conv.	Comp. p.trab.	Comp. no sal.	
Enfermedad grave 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	Justificante médico que acredite el hecho
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
Renovación del DNI	El tiempo indispensable	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	

R-201304344

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salario Base	Pagos extras	Comp. antig.	Incen.	Comp. conv.	Comp. p.trab	Comp., no sal.	
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- *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 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 constatare 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 15 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.

CAPITULO III

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 12.º- *Salario base:*

- Para el año 2012.- Se establece un incremento salarial del 1,5% sobre todos los conceptos de las tablas salariales del año 2011.

- Para el año 2013.- Se establece un incremento salarial del 0,4% sobre todos los conceptos de las tablas salariales del año 2012.

Artículo 13.º- *Cláusula de revision:* 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- *Cláusula de descuelgue:* Los porcentajes de incremento salarial establecidos en la tabla anexa no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos últimos ejercicios contables. Así mismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año que se pretende el descuelgue.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de los salarios. Para valorar esta situación se tendrá en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

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

En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidas las empresas que aleguen dichas circunstancias, 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 justifiquen un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de 25 trabajadores y en función de los costes económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de los párrafos anteriores para demostrar fehacientemente la situación de pérdidas.

Los representantes legales 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, por consiguiente, respecto de todo ello sigilo profesional.

Artículo 20.º- Póliza de accedientes: 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

- Año 2012: Dieta completa, 39,39 euros. Media dieta, 15,76 euros.

- Año 2013: 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 médico-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.º- Seguridad e higiene en el trabajo: Trabajadores y empresarios se someterán a las obligaciones y cumplirán las responsabilidades que sobre la materia regula el 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).

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 y la empresa tendrá la obligación de contratar a un trabajador que lo sustituya al objeto de que el primero pueda acogerse a los beneficios establecidos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o la norma que pudiera sustituirlo.

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 E.T. y 166 de la LGSS, por jubilación parcial, siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en la prestación del servicio, al cumplir, como máximo, 65 años.

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 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.

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" (CEOE*CEPYME Zamora) y las Centrales Sindicales MCA-UGT y FECOMA-CC.OO, serán 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.

Artículo 36.º- *Atrasos*: Los atrasos surgidos por aplicación de la nueva tabla salarial del año 2012 tendrán de plazo para ser abonados por las empresas dentro del mes siguiente a su publicación en el Boletín Oficial correspondiente, así como los atrasos surgidos por aplicación de la nueva tabla salarial del año 2013 tendrán de plazo para ser abonados por las empresas hasta el 31 de diciembre de 2013.

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

SALARIOS MINIMOS GARANTIZADOS 2012

IV CONVENIO ESTATAL DE LA MADERA 2012-2013, publicado en el BOE del
martes 27 de Noviembre de 2012, art. 66

<u>GRUPO PROFESIONAL</u>	<u>SALARIO AÑO 2012</u>
GRUPO I	19.488
GRUPO II	18.270
GRUPO III	17.052
GRUPO IV	15.834
GRUPO V	14.616
GRUPO VI	13.398
GRUPO VII	12.180

ANEXO II
**TABLAS SALARIALES PARA LA INDUSTRIA DE LA MADERA
PROVINCIA DE ZAMORA AÑO 2012**

GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO DIA 2012	PLUS TRANS. 2012	PLUS CONVENIO DIA 2012	COMPUTO ANUAL 2012
GRUPO 3	Jefe Administrativo	36,58 €	2,55 €	2,23 €	17.052,70 €
	Jefe de Taller	36,58 €	2,55 €	2,23 €	17.052,70 €
	Encargado General	36,58 €	2,55 €	2,23 €	17.052,70 €
GRUPO 4	Encargado de Monte	35,12 €	2,55 €	1,09 €	15.947,70 €
	Jefe de Cuadrilla	35,12 €	2,55 €	0,83 €	15.837,20 €
GRUPO 5	Oficial Administrativo	32,10 €	2,55 €	1,52 €	14.846,95 €
	Chofer 1ª, Oficial 1ª, Aserrador 1ª	32,10 €	2,55 €	1,52 €	14.846,95 €
	Oficial 2ª	32,10 €	2,55 €	0,98 €	14.617,45 €
	Mecánico Tractorista	32,10 €	2,55 €	1,52 €	14.846,95 €
GRUPO 6	Auxiliar Administrativo	29,80 €	2,55 €	0,42 €	13.401,95 €
	Chofer 2ª, Aserrador 2ª	29,80 €	2,55 €	2,30 €	14.200,95 €
	Ayudante Chofer, Ayudante Aserrador	29,80 €	2,55 €	0,42 €	13.401,95 €
	Oficial 3ª	29,80 €	2,55 €	0,42 €	13.401,95 €
	Motoserrista, talador, tronizador	29,80 €	2,55 €	3,83 €	14.851,20 €
GRUPO 7	Peón especializado	28,65 €	2,55 €	1,14 €	13.219,20 €
	Peón ordinario	28,65 €	2,55 €	0,00 €	12.734,70 €

ANEXO III
**TABLAS SALARIALES PARA LA INDUSTRIA DE LA MADERA
PROVINCIA DE ZAMORA AÑO 2013**

		SALARIO DIA 2013	PLUS TRANS. 2013	PLUS CONVENIO DIA 2013	COMPUTO ANUAL 2013
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 €	3,85 €	14.912,89 €
GRUPO 7	Peón especializado	28,76 €	2,56 €	1,14 €	13.268,14 €
	Peón ordinario	28,76 €	2,56 €	0,00 €	12.783,64 €