



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

##### Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 7 de marzo de 2025 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos del convenio colectivo para las industrias de rematantes, aserradores, almacenistas de madera, fabricación de embalajes y otras de la provincia de Burgos. (C.C. 09000475011982).

Visto el texto del convenio colectivo para las industrias de rematantes, aserradores, almacenistas de madera, fabricación de embalajes y otras de la provincia de Burgos, suscrito el 27 de febrero de 2025 entre la representación del empresariado de la Asociación Empresarial Burmadera y la representación de las personas trabajadoras y personal técnico pertenecientes a UGT y CC.OO., presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 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, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12/06/2010) y Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden PRE/813/2022, de 5 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

*Primero.* – Ordenar la inscripción del citado acuerdo 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 Burgos.

En Burgos, a 7 de marzo de 2025.

El jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,  
Juan Martín Antón Crespo

\* \* \*



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS  
INDUSTRIAS DE REMATANTES, ASERRADORES, ALMACENISTAS  
DE MADERA, FABRICACIÓN DE EMBALAJES Y OTRAS

CAPÍTULO I  
DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN 1.ª – PARTES CONTRATANTES, ÁMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL, PERSONAL Y TEMPORAL.

*Artículo 1.º – Partes contratantes.*

El presente convenio colectivo se concierta, dentro de la normativa vigente en materia de contratación colectiva, entre la representación del empresariado de la Asociación empresarial Burmadera y la representación de las personas trabajadoras y el personal técnico pertenecientes a la UGT y CC.OO.

*Artículo 2.º – Ámbito funcional.*

Los preceptos de este convenio obligan a las empresas cuya actividad es la propia de «Rematantes, aserradores, almacenistas de madera, fabricación de embalajes de madera tales como palets, cajas, toneles, bobinas, y otras actividades relacionadas con la primera transformación de la madera tales como pellets y briquetas».

*Artículo 3.º – Ámbito territorial.*

El presente convenio obligará a todas las empresas presentes y futuras, cuyos centros de trabajo radiquen en Burgos capital y provincia.

*Artículo 4.º – Ámbito personal.*

Las cláusulas de este convenio afectan a la totalidad del personal que durante su vigencia trabaje bajo la dependencia de las empresas señaladas sin más excepciones que las que señala el Estatuto de los Trabajadores u otras disposiciones en vigor.

*Artículo 5.º –*

El convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2025, concluyendo el 31 de diciembre de 2028.

El presente convenio quedará denunciado automáticamente un mes antes de su vencimiento, comprometiéndose las partes social y económica a la negociación de un nuevo convenio.

SECCIÓN 2.ª – COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA «AD PERSONAM».

*Artículo 6.º – Condiciones más beneficiosas.*

Subsistirán estrictamente «ad personam» las condiciones y mejoras económicas más beneficiosas que pudieran existir, consideradas globalmente y en cómputo anual, dentro de los conceptos retributivos.

*Artículo 7.º – Compensación de mejoras.*

Las mejoras que se implantaran en virtud de este convenio, así como las voluntarias que se establezcan, serán compensadas y absorbidas hasta donde alcancen los aumentos y mejoras que puedan establecerse en el futuro mediante disposiciones legales.



SECCIÓN 3.<sup>a</sup> – COMISIÓN PARITARIA Y DESCUELQUE DE CONVENIO.

*Artículo 8.º – Comisión mixta paritaria.*

La comisión mixta paritaria estará integrada por los miembros designados por las partes firmantes de este convenio y tendrá como funciones, aparte de las de interpretación, vigilancia y aplicación del convenio, funciones de conciliación, mediación y arbitraje en los conflictos y cuestiones que se susciten en el ámbito sectorial de la actividad.

Esta comisión entenderá de 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.

Una vez planteada la cuestión por escrito a esta Comisión, la misma procurará celebrar su reunión en un plazo de siete días. Transcurrido el mismo, sin haberse reunido o resuelto, salvo acuerdo de la propia comisión ampliando el plazo, cualquiera de las partes implicada en la cuestión dará por intentada la misma, sin acuerdo.

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 y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

*Artículo 9.º – Inaplicación del convenio colectivo.*

Para la inaplicación de condiciones de este convenio, se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, así como al artículo 20 del IV Convenio Estatal de la Madera (2012/2013).

Bien entendido, que los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y determinados aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León (ASACL), o acuerdo que lo sustituya.

## CAPÍTULO II

### CONDICIONES ECONÓMICAS Y JORNADA

SECCIÓN 1.<sup>a</sup> – SALARIOS.

*Artículo 10.º – Salario base convenio.*

El salario base para el año 2025 es el que figura en el anexo I del presente convenio colectivo.

El pago de los incrementos y atrasos correspondientes al 2025 podrán abonarse hasta el último día del mes siguiente a la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.



El salario base para el año 2026 es el que figura en el anexo II del presente convenio colectivo.

El salario base para el año 2027 es el que figura en el anexo III del presente convenio colectivo.

El salario base para el año 2028 es el que figura en el anexo IV del presente convenio colectivo.

*Artículo 11.º – Plus de asistencia.*

Queda establecido un plus de asistencia que figura en la columna C de la tabla salarial correspondiente, de carácter mensual. Caso de inasistencia se deducirá a la persona trabajadora la cantidad que resulte de multiplicar la parte proporcional de dicho plus por el número de días no trabajados. Este plus se incrementará en los mismos términos que se establece en el artículo anterior.

*Artículo 12.º – Gratificaciones extraordinarias.*

De conformidad con el artículo 59 del IV Convenio Estatal de la Madera (2012/2013), se pactan dos gratificaciones extraordinarias, cuya cuantía será de 42 días cada una.

Estas dos pagas extraordinarias tendrán 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 semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

Las mencionadas gratificaciones extraordinarias se abonarán según la cuantía que figura en la columna B de la tabla salarial correspondiente más la antigüedad consolidada que cada persona trabajadora posea.

*Artículo 13.º – Desplazamientos.*

Las dietas que las empresas abonarán al personal por los gastos que se originen consistirán en el reembolso del importe de los mismos, previa su correspondiente justificación.

*Artículo 14.º – Antigüedad.*

A partir del 31 de diciembre de 1996 no se devengarán por este concepto nuevos derechos quedando, por tanto, suprimido.

No obstante, las personas trabajadoras que tuvieran cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada persona trabajadora como complemento personal, bajo el concepto de «antigüedad consolidada», no siendo absorbible ni compensable.

SECCIÓN 2.ª – REDUCCIÓN DEL ABSENTISMO.

*Artículo 15.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 las personas trabajadoras.



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 del personal, en los supuestos en los que el índice de absentismo, a título colectivo e individual (acumulativamente), no supere el 1% y el 2% respectivamente, durante el periodo de enero a diciembre de cada año de vigencia del presente convenio colectivo, las personas trabajadoras percibirán, en el mes de marzo del año siguiente, y en un único pago, la cantidad bruta de 100 euros.

En el ejercicio de la habilitación establecida en el artículo 4.1ª del IV Convenio Estatal de la Madera (2012/2013) de concreción y aplicación de las percepciones económicas se acuerda que para tener derecho al cobro de la cantidad mencionada anteriormente, los índices de absentismo, colectivo e individual (acumulativamente), no deberán superar el 1% y el 2%, respectivamente, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras de la empresa.

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

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

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 las personas trabajadoras, para su sustitución por el presente.

SECCIÓN 3.ª – JORNADA.

*Artículo 16.º – Jornada laboral.*

La jornada laboral anual de trabajo efectivo será de 1.752 horas para cada uno de los años.

En las jornadas continuadas las personas trabajadoras tendrán derecho a un cuarto de hora de descanso.

Se respetarán en sus propios términos los regímenes de jornada más reducidas que tengan establecidas las empresas.

*Artículo 17.º – Vacaciones anuales.*

Las vacaciones anuales tendrán como mínimo una duración de treinta días naturales para todo el personal. Las empresas, de acuerdo con las personas trabajadoras, adecuarán las horas efectivas de trabajo anual con el periodo de vacaciones, las cuales comenzarán en lunes.

La retribución a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias. Para el caso de que la persona trabajadora haya prestado servicios a la empresa por tiempo inferior a tres meses, el cálculo de esta retribución se entenderá referido al periodo de tiempo de trabajo efectivo dentro del trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones.



*Artículo 18.º – Permisos y licencias.*

Se concederán los permisos según el anexo V de este convenio.

**Lactancia.** Las personas trabajadoras, por lactancia de hijo o hija menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Por voluntad de aquellos, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. En caso de haberse optado por esta sustitución, y siempre que la persona trabajadora después del periodo de suspensión por nacimiento haya unido a éste las vacaciones, si las hubiese, podrá acumular esta reducción por lactancia en un periodo continuado, pudiendo la empresa suscribir o mantener contratos de sustitución para estos supuestos. A estos efectos las partes establecen que dado las especiales características de este sector, dicho periodo continuado equivale a 15 días naturales para aquellos que hayan tomado las dieciséis semanas de suspensión de manera continuada tras el nacimiento. Y para el supuesto de que la incorporación, por cualquier causa, se realice con posterioridad a este periodo de 16 semanas más vacaciones se reducirá en la proporción que corresponda en lo que reste para completar los nueve meses.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

*Artículo 19.º – Horas extraordinarias.*

Ambas partes acuerdan reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo al siguiente criterio:

1.º – Se suprimirán las horas extraordinarias habituales.

2.º – Se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

3.º – Se mantendrán, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley, las horas extraordinarias necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

CAPÍTULO III  
MEJORAS SOCIALES

*Artículo 20.º – Bajas por incapacidad temporal.*

**Bajas por enfermedad común:** en caso de enfermedad común la empresa abonará a las personas trabajadoras el salario base de este convenio, desde el segundo día de la baja hasta el cuarto día, fecha en que pasa a percibir la prestación del Instituto Nacional de la Seguridad Social.



I.T. por accidente de trabajo: a las personas trabajadoras que sufran un accidente de trabajo dentro de la empresa, excluyéndose lumbalgias, artritis de rodilla, tobillos y manos, junto con lumboaciáticas, se les abonará por parte de la empresa el incremento que se detalla a continuación sobre la prestación por I.T. que abonará el I.N.S.S.:

– Un 15% de incremento en el primer mes desde la fecha de accidente. Por tanto, 90% de la base reguladora.

– Otro 5% más de incremento durante el segundo mes. Por tanto, 95% de la base reguladora.

– Otro 5% más durante el tercero y siguientes. Por tanto, 100% de la base reguladora.

– Finalizando esta mejora de convenio a los doce meses de producirse el accidente.

*Artículo 21.º – Jubilación.*

Será de aplicación en esta materia lo establecido en el artículo 28 del IV Convenio Estatal de la Madera (2012/2013).

*Artículo 22.º – Póliza de seguro por contingencias profesionales.*

Las empresas afectadas por este convenio concertarán a favor de su personal un seguro para las contingencias de incapacidad absoluta para todo trabajo y muerte derivadas de accidente de trabajo de acuerdo con el concepto dado al mismo por el artículo 156 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social de 30 de octubre de 2015, no quedando por tanto cubiertas las contingencias derivadas de enfermedad profesional, garantizando el abono de las siguientes cantidades:

Las empresas afectadas por este convenio concertarán a favor de su personal un seguro que cubra exclusivamente las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, para los siguientes supuestos y cuantías:

– Fallecimiento: 28.000 euros.

– Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual: 10.000 euros.

– Incapacidad permanente total para la profesión habitual: 23.000 euros.

– Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez: 28.000 euros.

A partir del 1 de enero de 2026 las empresas afectadas por este convenio concertarán a favor de su personal un seguro que cubra exclusivamente las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, para los siguientes supuestos y cuantías:

– Fallecimiento: 33.000 euros.

– Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual: 18.000 euros.

– Incapacidad permanente total para la profesión habitual: 25.000 euros.

– Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez: 30.000 euros.

*Artículo 23.º – Complemento por manutención.*

Los productores que por razones de ejecutar su trabajo en el monte no pudieran efectuar la comida en bares o restaurantes próximos al lugar de trabajo, sirviéndose de las que habitualmente preparen para estos casos en su propio domicilio, percibirán cada día



que realicen la comida en referidas condiciones un complemento de manutención de 12 euros para el año 2025, a partir de la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia. Dicha cuantía será de 12,5 euros para el año 2026, de 13 euros para el año 2027 y de 13,5 euros para el año 2028.

*Artículo 24.º – Ropa de trabajo.*

La empresa viene obligada a conceder a las personas trabajadoras dos monos o prenda similar, en todas las categorías profesionales.

Igualmente se entregará a aquellos trabajadores que presten sus servicios en las Secciones de troceado y apilado de madera un par de botas homologadas que podrá ser sustituido por otro en caso de sensible deterioro. Asimismo, se entregarán guantes en aquellos puestos que sean necesarios.

La sustitución de botas y guantes se efectuará por las empresas previa devolución de los deteriorados.

Será obligatorio el uso de guantes y botas para aquellos puestos de trabajo para los que se haya entregado.

Se entregará prendas de abrigo en los puestos que se necesiten por trabajar en el exterior y que la persona trabajadora lo solicite y se comprometa a su uso.

*Artículo 25.º – Productividad.*

A iniciativa de la parte empresarial o de las personas trabajadoras o sus representantes, ambas partes, en el seno de la empresa, se obligan a negociar las medidas y acciones necesarias que permitan poder llegar a acuerdos sobre incrementos de productividad.

En el caso de que este acuerdo no se lograra la parte empresarial o las personas trabajadoras (comités de empresa, delegados, etc.) podrán recurrir a la mediación de la Comisión Mixta Paritaria de este convenio, que tratará de conciliar sus intereses. Si esto no se lograra, se someterá la cuestión a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

En todo caso, para negociar el incremento de la productividad las empresas deberán atenerse a los criterios establecidos sobre estas materias en el Estatuto de los Trabajadores y Legislación aplicable.

CAPÍTULO IV  
DERECHOS SINDICALES

*Artículo 26.º –*

Los comités de empresa y delegados de personal tendrán reconocidos en el seno de las empresas las funciones y garantías establecidas por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales en vigor durante el periodo de duración de este convenio.

*Artículo 27.º –*

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliados a las centrales o sindicatos las empresas podrán descontar en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada dirigirá a estos efectos un escrito a la empresa en el que autorice dicha deducción indicando la c/c o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Esta autorización deberá ser renovada cada año.





CAPÍTULO V  
VARIOS

*Artículo 28.º – Periodo de prueba.*

La duración del periodo de prueba de los contratos no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores.

*Artículo 29.º – Preavisos y ceses.*

En la extinción del contrato, bien por parte de la empresa, bien por la persona trabajadora, es de aplicación lo establecido en el artículo 32 del IV Convenio Estatal de la Madera (2012/2013) o, en su caso, el que le sustituya.

*Artículo 30.º – Contrato por circunstancias de la producción.*

La duración máxima de los contratos contemplados en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrá extenderse hasta un año.

En cuanto a su indemnización se estará a lo dispuesto en el artículo 49.1.c) del Real Decreto Legislativo 2/2015 (Estatuto de los Trabajadores).

*Artículo 31.º – Régimen disciplinario.*

En materia de faltas y sanciones es de aplicación lo establecido en el anexo VI de este convenio.

*Artículo 32.º – Normativa supletoria.*

En todo lo que no este previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el IV Convenio Estatal de la Madera (2012/2013), excepto lo dispuesto en su artículo 64 y en las indemnizaciones establecidas en sus artículos 29 y 30; o, en su caso, por los que se sustituyan.

*Artículo 33.º – Igualdad.*

La mujer trabajadora tendrá la misma equiparación que el hombre en los aspectos salariales, de manera que a trabajo igual la mujer siempre tenga igual retribución. En los grupos profesionales no se hará distinción entre funciones femeninas y masculinas. La mujer trabajadora tendrá en el seno de la empresa, las mismas oportunidades que el varón en caso de ascensos y funciones de mayor responsabilidad, siempre que para ello tenga la aptitud requerida.

De conformidad con el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas de este sector han de regirse por principios de igualdad en materia salarial, de trato, de formación, promoción, etc.

Las empresas con 50 o más personas trabajadoras deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, con el alcance y contenidos establecidos en el capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (BOE 23/3/2007).

Igualmente, las empresas con más de 50 trabajadores, de conformidad con el Real Decreto 1026/2024 por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, aplicarán el conjunto



de medidas establecidas en el anexo I de dicho Real Decreto, y tales medidas deberán incluir un protocolo frente al acoso y la violencia, cuyo contenido se ajustará, como mínimo, a lo dispuesto en su anexo II.

*Artículo 34.º – Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación serán consideradas globalmente. Por ello, si la autoridad laboral competente, en uso de sus facultades, no homologara el presente convenio, la Comisión Negociadora lo reconsiderará en su totalidad.

DISPOSICIONES ADICIONALES

*Primera.* – Atendiendo las especialidades circunstancias del sector en la provincia de Burgos, y analizadas y estudiadas las funciones que desempeñan en Burgos las categorías profesionales que existen en nuestro convenio provincial, se acuerda por las partes éstas en siete grupos profesionales y un apéndice, incluyéndolas en cada grupo profesional de la forma siguiente:

Grupo 1.

Grupo 2.

Grupo 3:

– Jefe/a administrativo/a.

Grupo 4:

– Encargado/a.

– Oficial de primera.

Grupo 5:

– Aserrador de primera.

– Afilador de primera.

– Conductor/a con carnet especial.

– Oficial de segunda.

Grupo 6:

– Aserrador de segunda.

– Afilador de segunda.

– Aserrador/a de sierra circular.

– Conductor sin carnet especial (carretillero y pala cargadora).

– Ayudante de aserrador.

Grupo 7:

– Peones.

– Auxiliares.

– Personal de atención telefónica.

Apéndice:

– Aspirante de 1.º año.

La antigua categoría de aprendiz de 1.º y 2.º año queda equiparada a la de aspirante.



En relación al resto de posibles categorías profesionales o tareas funcionales no expuestas en esta Disposición se estará a lo establecido en el IV Convenio Estatal de la Madera (2012/2013).

*Segunda.* – Durante la vigencia del presente convenio, las personas trabajadoras a quienes se hubiera rescindido el contrato antes de la publicación del presente convenio, tendrán derecho a percibir las diferencias salariales resultantes como consecuencia del incremento pactado en el mismo. Y ello, aunque hubieran visto rescindido el contrato con anterioridad y aunque hubieran firmado recibo de liquidación final y finiquito.

*Tercera.* – Si a lo largo de la vigencia de este convenio la retribución anual de alguna categoría/grupo de este convenio quedara por debajo del salario mínimo interprofesional anual correspondiente a dicho año natural, se incrementará aquella retribución hasta igualar, al menos, tal salario mínimo interprofesional anual. Tal ajuste a SMI anual se hará sin necesidad de que se tenga que reunir la comisión negociadora o paritaria de este convenio para modificar las tablas salariales. El pago de los incrementos y atrasos correspondientes a tal ajuste podrán abonarse hasta el último día del mes siguiente a la publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE) del salario mínimo interprofesional anual correspondiente.

La adaptación a la retribución anual se hará sin variar la cuantía de la columna C correspondiente para ese año (que se mantendrá igual para todas las categorías/grupos). Para ello se tomará la diferencia entre la cuantía anual del SMI para ese año y la cuantía total anual que figure en la tabla. Dicha diferencia se dividirá entre 449 (correspondiente a 365 días + 84 días de las dos pagas extras). Ese diferencial día se adicionará al salario diario (y por 42 en cada paga extra).

Ejemplo, para el año 2025 la categoría/grupo apéndice hubiese figurado como total anual (después de la subida correspondiente): 15.952,68 euros (33,96 euros/día x 365, 1.426,32 euros/paga extra x 2 y 58,72 euros/plus asistencia x 12).

Dado que los 15.952,68 euros quedan por debajo de los 16.576,00 euros acordados como SMI anual 2025, se procede como marca el párrafo anterior. Se calcula la diferencia anual (16.576 euros – 15.952,68 euros = 623,32 euros dividido entre 449 = 1,39 euros). Manteniendo el plus asistencia invariable (58,72 euros), se procede a adicionar el diferencial (+ 1,39 euros) al valor día (33,96 euros/día) = 35,35 euros. Así se obtiene el salario que cumple con el SMI anual. En este caso: 35,35 euros x 365 + 35,35 x 42 x 2 + 58,72 euros x 12 = 16.576,79 euros.

*Cuarta.* – Las empresas establecerán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

\* \* \*



## ANEXO I

## REMATANTES, ASERRADORES Y ALMACENISTAS DE MADERA

## TABLA SALARIAL AÑO 2025

| CATEGORÍAS      | COLUMNA A        |                | COLUMNA B            | COLUMNA C               | TOTAL ANUAL |
|-----------------|------------------|----------------|----------------------|-------------------------|-------------|
|                 | SALARIO MENSUAL  | SALARIO DIARIO | PAGA EXTRA-ORDINARIA | PLUS ASISTENCIA MENSUAL |             |
| <b>GRUPO 1</b>  | 1.521.44         |                | 2.129.82             | 58.72                   | 23.221,59   |
| <b>GRUPO 2</b>  | 1.437.30         |                | 2.012.22             | 58.72                   | 21.976,74   |
| <b>GRUPO 3</b>  | 1.353.21         |                | 1.894.62             | 58.72                   | 20.732,44   |
| <b>GRUPO 4</b>  | 1.276.24         |                | 1.786.68             | 58.72                   | 19.592,83   |
| <b>GRUPO 5</b>  |                  | 40.25          | 1.690.40             | 58.72                   | 18.775,81   |
| <b>GRUPO 6</b>  |                  | 38.70          | 1.625.58             | 58.72                   | 18.082,92   |
| <b>GRUPO 7</b>  |                  | 35.65          | 1.497.39             | 58.72                   | 16.712,42   |
| <b>APENDICE</b> | Aspirante 1º año | 35.35          | 1.484.70             | 58.72                   | 16.576,79   |

\* \* \*



## ANEXO II

## REMATANTES, ASERRADORES Y ALMACENISTAS DE MADERA

## TABLA SALARIAL AÑO 2026

| CATEGORÍAS      | COLUMNA A        |                | COLUMNA B            | COLUMNA C               | TOTAL ANUAL |
|-----------------|------------------|----------------|----------------------|-------------------------|-------------|
|                 | SALARIO MENSUAL  | SALARIO DIARIO | PAGA EXTRA-ORDINARIA | PLUS ASISTENCIA MENSUAL |             |
| <b>GRUPO 1</b>  | 1.563.28         |                | 2.188.62             | 60.34                   | 23.860,65   |
| <b>GRUPO 2</b>  | 1.476.83         |                | 2.067.66             | 60.34                   | 22.581,31   |
| <b>GRUPO 3</b>  | 1.390.43         |                | 1.946.70             | 60.34                   | 21.302,53   |
| <b>GRUPO 4</b>  | 1.311.33         |                | 1.835.82             | 60.34                   | 20.131,64   |
| <b>GRUPO 5</b>  |                  | 41.35          | 1.736.88             | 60.34                   | 19.292,14   |
| <b>GRUPO 6</b>  |                  | 39.77          | 1.670.29             | 60.34                   | 18.580,20   |
| <b>GRUPO 7</b>  |                  | 36.63          | 1.538.56             | 60.34                   | 17.172,01   |
| <b>APENDICE</b> | Aspirante 1º año | 36.32          | 1.525.53             | 60.34                   | 17.032,66   |

Nota: en caso de que el salario anual de alguna de las categorías/grupos quede por debajo del salario mínimo interprofesional (SMI) correspondiente para 2026, se habrá de aplicar lo dispuesto en la Disposición Adicional Tercera del convenio.

\* \* \*



## ANEXO III

## REMATANTES, ASERRADORES Y ALMACENISTAS DE MADERA

## TABLA SALARIAL AÑO 2027

| CATEGORÍAS      | COLUMNA A        |                | COLUMNA B            | COLUMNA C               | TOTAL ANUAL |
|-----------------|------------------|----------------|----------------------|-------------------------|-------------|
|                 | SALARIO MENSUAL  | SALARIO DIARIO | PAGA EXTRA-ORDINARIA | PLUS ASISTENCIA MENSUAL |             |
| <b>GRUPO 1</b>  | 1.602,36         |                | 2.243,22             | 61,84                   | 24.456,93   |
| <b>GRUPO 2</b>  | 1.513,75         |                | 2.119,32             | 61,84                   | 23.145,78   |
| <b>GRUPO 3</b>  | 1.425,19         |                | 1.995,42             | 61,84                   | 21.835,20   |
| <b>GRUPO 4</b>  | 1.344,11         |                | 1.881,60             | 61,84                   | 20.634,70   |
| <b>GRUPO 5</b>  |                  | 42,39          | 1.780,31             | 61,84                   | 19.774,44   |
| <b>GRUPO 6</b>  |                  | 40,76          | 1.712,05             | 61,84                   | 19.044,70   |
| <b>GRUPO 7</b>  |                  | 37,55          | 1.577,03             | 61,84                   | 17.601,31   |
| <b>APENDICE</b> | Aspirante 1º año | 37,23          | 1.563,67             | 61,84                   | 17.458,47   |

Nota: en caso de que el salario anual de alguna de las categorías/grupos quede por debajo del salario mínimo interprofesional (SMI) correspondiente para 2027, se habrá de aplicar lo dispuesto en la Disposición Adicional Tercera del convenio.

\* \* \*



## ANEXO IV

## REMATANTES, ASERRADORES Y ALMACENISTAS DE MADERA

## TABLA SALARIAL AÑO 2028

| CATEGORÍAS      | COLUMNA A        |                | COLUMNA B            | COLUMNA C               | TOTAL ANUAL |
|-----------------|------------------|----------------|----------------------|-------------------------|-------------|
|                 | SALARIO MENSUAL  | SALARIO DIARIO | PAGA EXTRA-ORDINARIA | PLUS ASISTENCIA MENSUAL |             |
| <b>GRUPO 1</b>  | 1.642.42         |                | 2.299.50             | 63.39                   | 25.068,75   |
| <b>GRUPO 2</b>  | 1.551.60         |                | 2.172.24             | 63.39                   | 23.724,30   |
| <b>GRUPO 3</b>  | 1.460.82         |                | 2.044.98             | 63.39                   | 22.380,43   |
| <b>GRUPO 4</b>  | 1.377.72         |                | 1.928.64             | 63.39                   | 21.150,57   |
| <b>GRUPO 5</b>  |                  | 43.45          | 1.824.81             | 63.39                   | 20.268,81   |
| <b>GRUPO 6</b>  |                  | 41.78          | 1.754.85             | 63.39                   | 19.520,82   |
| <b>GRUPO 7</b>  |                  | 38.49          | 1.616.45             | 63.39                   | 18.041,35   |
| <b>APENDICE</b> | Aspirante 1º año | 38.16          | 1.602.76             | 63.39                   | 17.894,93   |

Nota: en caso de que el salario anual de alguna de las categorías/grupos quede por debajo del salario mínimo interprofesional (SMI) correspondiente para 2028, se habrá de aplicar lo dispuesto en la Disposición Adicional Tercera del convenio.

\* \* \*



## ANEXO V

| Motivo de licencia   | Tiempo máximo   | Conceptos a devengar                 |              |              |        |             |               |                | Justificantes                               |
|--|---|--------------------------------------|--------------|--------------|--------|-------------|---------------|----------------|---|
|  |   | Salario Base                         | Pagas 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 superior a 150 Km.  | Sí                                   | Sí           | Sí           | Sí     | Sí          | Sí            | No             | Documento que acredite el hecho.            |
| Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos.  | Dos días, ampliables hasta cuatro en caso de desplazamiento superior a 150 Km.  | Sí                                   | Sí           | Sí           | Sí     | Sí          | Sí            | No             | Documento en que se acredite el hecho.      |
| Asistencia de la persona trabajadora a consultas médicas en horas coincidentes con las de su jornada laboral.  | Por el tiempo preciso al efecto, incluido el desplazamiento.  | Sí                                   | Sí           | Sí           | Sí     | Sí          | Sí            | No             | Justificante médico que acredite el hecho.  |
| Acompañar a consulta médica al padre, madre, hijos e hijas menores de edad, cónyuge o pareja de hecho inscrita en registro oficial.  | Hasta un total de ocho horas laborales al año, que habrán de ser recuperadas.   | Las horas habrán de ser recuperadas. |              |              |        |             |               |                | Justificante médico que acredite el hecho.  |
| Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o conviviente. | Cinco días.   | Sí                                   | Sí           | Sí           | Sí     | Sí          | Sí            | No             | Justificante médico que acredite el hecho.  |
| Matrimonio de la persona trabajadora.  | 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<br>Alternativamente sustitución por reducción de jornada o acumulación en jornadas completas. | 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 las personas trabajadoras.   | El establecido en la norma  | Sí                                   | Sí           | Sí           | Sí     | Sí          | Sí            | Sí             | El que proceda.                             |
| Renovación del DNL.  | El tiempo indispensable   | Sí                                   | Sí           | Sí           | Sí     | Sí          | Sí            | Sí             |   |
| Recuperación del carné 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             |   |

\* \* \*





ANEXO VI  
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

1. – *Faltas y sanciones.*

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones. Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en leves, graves y muy graves.

2. – *Faltas leves.*

1.º – Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el periodo de un mes o de treinta días naturales.

2.º – No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3.º – El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy graves.

4.º – Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

5.º – No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

6.º – No informar a la empresa de los cambios de domicilio.

7.º – Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser considerados como graves o muy graves.

8.º – La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerada como grave o muy grave según los casos.

9.º – Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares sin autorización.

10.º – Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

3. – *Faltas graves.*

1.º – Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.

2.º – Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.

3.º – Encontrarse en el local de trabajo fuera de las horas de trabajo.



4.º – Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales, bastando dos faltas si ello perjudica a otro trabajador.

5.º – Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.

6.º – No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada muy grave.

7.º – Simular la presencia de otro trabajador en la empresa mediante cualquier forma.

8.º – La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

9.º – La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

10.º – La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.

11.º – La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre natural, cuando haya sanción por escrito de la empresa.

12.º – No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.

13.º – Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.

14.º – La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.

15.º – Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.

16.º – La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.

17.º – La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.

18.º – La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.

19.º – No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.

20.º – Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.

21.º – El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.

Lo dispuesto en el apartado 21 no será de aplicación a la representación legal y sindical de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.



4. – *Faltas muy graves.*

1.º – La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.

2.º – Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de tres meses o de veinte durante seis meses.

3.º – El fraude, la deslealtad, o el abuse de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.

4.º – Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas útiles o materiales para uso propio.

5.º – Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.

6.º – La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aún cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.

7.º – La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.

8.º – Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

9.º – Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.

10.º – Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia, sin la oportuna y expresa autorización.

11.º – Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

12.º – La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.

13.º – Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.

14.º – La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.

15.º – Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.

16.º – La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.

17.º – La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.



18.º – La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes o de treinta días naturales.

19.º – La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.

20.º – La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.

21.º – La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

22.º – La reiteración en el uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a los usos y costumbres comúnmente aceptados. En todo caso se considerará incluido el material pornográfico, de abuso de menores, terrorista y belicista, chats no relacionados con la actividad de la empresa y cualquier actividad con carácter lucrativo. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas los equipos informáticos. El uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación, incluida cualquier tipo de visita a internet o uso indebido del correo electrónico.

23.º – El uso de teléfono móvil (aun siendo propiedad del trabajador) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia o cualquier otro dispositivo electrónico durante el tiempo de trabajo, especialmente auriculares.

24.º – El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo.

#### 5. – *Graduación de las sanciones.*

Las sanciones que podrán imponer las empresas en cada caso, se graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida, pudiendo ser las siguientes:

- Por faltas leves:
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación escrita.
- Por faltas graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.
- Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.
  - Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) El grupo profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.



Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, o pone del interesado, los restantes miembros de la representación legal o sindical a que éste perteneciera, si los hubiera.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.