



Convenio Colectivo Industrias de La Madera de Álava

ÁREA	Álava	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	01001005011981	ACTUALIZACIÓN	2026/02/18
VIGENCIA	2025/01/01 — 2027/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOTHA 21 CORRECCIÓN		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industrias-de-la-madera-de-alava/		

Resumen

Convenio Colectivo Industrias De La Madera. Última actualización a: 18-02-2026 Vigencia de: 01-01-2025 a 31-12-2027. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOTHA 21 del tipo: CORRECCIÓN.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOTHA Num. 1, de 02/01/2026)

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone la inscripción y publicación del convenio colectivo industrias de la madera de Álava, 2025-2027. Código convenio 01001005011981.

ANTECEDENTES

Se ha presentado, el 5 de diciembre de 2025, el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial (SEA-Empresas Alavesas/Arabako Enpresak) y la representación social (LAB, CCOO y UGT) en la mesa negociadora.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, corresponde a la delegación territorial de Álava del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, de conformidad con el artículo 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del



Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

RESUELVO

Primero. Ordenar la inscripción en la sección territorial de Álava del Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del País Vasco, del convenio colectivo citado.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 11 de diciembre de 2025

Eldelegado territorial de Álava

IBON LOPEZ ALDAZ

CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS DE LA MADERA DE ÁLAVA 2025-2027

Artículo 1. Ámbito territorial

Este convenio afectará a todos los centros de trabajo comprendidos en el ámbito funcional del mismo que se encuentren situados en el Territorio Histórico de Álava.

Cuando el domicilio social de la empresa radique fuera de este territorio y el centro de trabajo dentro del mismo, se aplicará el presente convenio siempre que el de la provincia de donde proceda sea de condiciones inferiores.

Artículo 2. Ámbito funcional

El presente convenio afectará a la totalidad de los centros de trabajo que se dediquen a las actividades industriales definidas e incluidas en el anexo III del IV convenio colectivo Estatal del Sector de la Madera, publicado en el BOE de 27 de noviembre de 2012.

Artículo 3. Ámbito temporal

El convenio comenzará a regir el día 1 de enero de 2025 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2027, considerándose denunciado automáticamente, una vez finalizada la duración ordinaria del mismo. Finalizada su vigencia el 31 de diciembre de 2027, el convenio permanecerá ultraactivo hasta la firma de uno nuevo que lo sustituya.

Las partes firmantes expresan que el inicio de las deliberaciones del próximo convenio, den comienzo en los primeros días de enero del año 2028, comprometiéndose la parte social a entregar, con un mes de antelación al inicio de dichas deliberaciones, la composición de su comisión negociadora y propuesta de convenio.



Artículo 4. Salarios

Los salarios pactados para el año 2025, con efectos desde el 1 de enero, son los que se especifican en las tablas salariales anexas, resultantes de aplicar un incremento salarial del 3 por ciento sobre los correspondientes al año 2024.

Para el año 2026 las partes acuerdan aplicar un incremento salarial del IPC estatal del año 2025 + 0,25, con efectos desde el 1 de enero de 2026.

Para el año 2027 las partes acuerdan aplicar un incremento salarial del IPC estatal del año 2026 + 0,25, con efectos desde el 1 de enero de 2027. En dicho año 2027 se garantiza, en todo caso, un salario mínimo de sector de 21.000,00 euros brutos anuales para aquellas categorías que con los incrementos generales pactados para los 3 años de vigencia del convenio no llegaran a alcanzarlo.

Artículo 5. Domingos y festivos

Su importe se calculará sobre el salario base del convenio incrementado con la antigüedad consolidada.

Artículo 6. Antigüedad consolidada

Aquellas personas trabajadoras que tuvieran generados a fecha 31 de diciembre de 1996 derechos y 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, como concepto de antigüedad consolidada, no siendo absorbible ni compensable.

Artículo 7. Plus convenio

El complemento llamado plus convenio, se devengará por día efectivamente trabajado, incluidos todos los sábados que no coincidan con fiesta oficial. Su cuantía será la señalada en las tablas salariales anexas a que hace referencia el artículo 4.

Artículo 8. Plus extrasalarial

Se establece un plus extrasalarial que se devengará por hora trabajada en jornada ordinaria y en la cuantía también señalada para cada categoría profesional en las tablas salariales anexas.

El plus extrasalarial corresponde a los conceptos previstos en el apartado 2) del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, Incluyendo los conceptos indemnizatorios de quebranto de moneda, desgaste de útiles y herramientas, gastos de locomoción individual y limpieza de la ropa de trabajo; bastando con la concurrencia de



alguno de estos conceptos para que haya lugar a devengar el citado plus.

Artículo 9. Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre consistirán en 30 días de salario base para todo el personal, sobre el salario base del convenio incrementado con la antigüedad consolidada. Ambas serán abonadas dentro de los primeros veinte días del mes correspondiente. En las tablas salariales anexas figuran las cantidades que corresponden a estas dos pagas.

Artículo 10. Gratificación de San José

La gratificación extraordinaria de San José será de 30 días. En las tablas salariales anexas figuran las cantidades que corresponden a esta paga. Esta fiesta será considerada como día no laborable a todos los efectos, cualquiera que sea el tratamiento que tuviera en el calendario oficial de fiestas, promulgado por la autoridad laboral.

Artículo 11. Periodo de prueba

Podrá concertarse, por escrito, un periodo de prueba, que, en ningún caso, podrá exceder de:

- Grupo 1 y 2: seis meses.
- Grupos 3 y 4: dos meses.
- Grupo 5: un mes.
- Grupo 6 y 7: quince días.

En el supuesto de contrataciones de duración igual o inferior a tres meses, el periodo de prueba no podrá exceder nunca del 50 por ciento de la duración pactada.

Durante el periodo de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a la categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe.

Artículo 12. Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción

De conformidad con lo que establece el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, los contratos de trabajo de duración determinada podrán celebrarse por circunstancias de la producción que consistan en el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que



no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración máxima será de un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima de un año.

A la terminación del contrato de duración determinada por circunstancias de la producción, cualquiera que sea su modalidad, la empresa vendrá obligada a satisfacer a la persona trabajadora una indemnización igual a la retribución de 15 días por año de servicio, o proporcional al tiempo trabajado. Si la duración del contrato fuera superior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer a la persona trabajadora una indemnización de 20 días por año de servicio.

Artículo 13. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículum exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.



- e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.
- f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.
- g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.
- h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- i) La retribución de la persona trabajadora será del 60 por ciento durante el primero y del 75 por ciento durante el segundo año de vigencia del contrato, del salario fijado en convenio para una persona trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Artículo 14. Contrato a tiempo parcial

Se entiende contrato a tiempo parcial cuando la persona trabajadora preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dichos periodos de tiempo.

Asimismo, se reconoce que las empresas y personas trabajadoras podrán concertar contratos para la prestación de servicios inferiores a 12 horas a la semana o 48 al mes.

Artículo 15. Contratos de formación en alternancia

El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional. Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.
- b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado



con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo. No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo



correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) El salario a percibir por la persona trabajadora, por el tiempo de trabajo efectivo, será el 75 por ciento y 85 por ciento del salario del ayudante (cuando se refiera a personal de fábrica, o taller y del auxiliar (cuando se trate de personal administrativo) durante el primer y segundo año del contrato, respectivamente.

Artículo 16. Vacaciones

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales. El abono de las mismas se hará a razón de: salario base del convenio más la «antigüedad consolidada», incrementado con lo que hubiera correspondido percibir por el concepto de plus de convenio, de haberse trabajado dichos días de vacaciones.

Si la cifra resultante de la suma de los conceptos anteriores fuese inferior a la media del salario real obtenido durante los tres meses anteriores al disfrute de las vacaciones, se pagarán a razón de este último promedio.

Las empresas confeccionarán dentro del primer trimestre de cada año el calendario laboral anual. En dicho calendario se especificará la fecha de inicio de las vacaciones retribuidas, que serán preferentemente en los meses de junio, julio o agosto. Caso de que por necesidades de producción o por cualquier otra causa, la empresa intentará modificar la fecha de iniciación de las vacaciones, deberá notificarlo a la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación mínima de 20 días. Si las personas trabajadoras no estuvieran conformes con dicha modificación, reclamarán ante la comisión paritaria del convenio y, contra el acuerdo de ésta, podrán recurrir al Juzgado de lo Social.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice



su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 17. Jornada laboral

La jornada ordinaria anual será de 1.750, 1.744 y 1.740 horas de trabajo efectivo, durante los años 2025, 2026 y 2027 respectivamente; respetándose los derechos adquiridos.

Las personas trabajadoras dispondrán de un día de permiso retribuido y recuperable para asuntos propios al año, que en ningún caso podrá suponer reducción de la jornada anual.

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

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

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

Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior con carácter general, podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo con los/as representantes legales de las personas trabajadoras, hasta las siguientes referencias: en cómputo diario de siete a nueve horas o en cómputo semanal de treinta y cinco a cuarenta y cinco horas.

La empresa podrá distribuir irregularmente 125 horas anuales, pudiendo afectar por ello la jornada máxima semanal o mensual pero no a la máxima anual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios, preavisando con cinco días de antelación a los/as afectados/as y a la representación de las personas trabajadoras.

La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones de la persona trabajadora si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato de trabajo el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regulada.

La dirección deberá comunicar por escrito a las personas trabajadoras afectadas, al comité de empresa o delegados/as de personal la modificación de los calendarios de trabajo con una antelación de una semana, indicando la forma y periodo para compensar los calendarios de trabajo, de forma que la jornada a realizar anualmente no supere las pactadas en el convenio. La recuperación de las horas que pueda dar lugar la



aplicación del párrafo anterior se deberá efectuar exclusivamente en aquellos días que figuren como de trabajo en los correspondientes calendarios laborales, y de común acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

Las empresas que, de acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, establezcan un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada, antes del día 31 de enero de cada año, se registrarán por el mismo. Cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras, las empresas que pacten con ellas otro calendario laboral, deberán remitir copia del mismo, debidamente firmada por las personas trabajadoras y la empresa, a la comisión paritaria antes del día 15 de febrero de cada año. A estos efectos, se fija el domicilio de la comisión paritaria en la sede del Consejo de Relaciones Laborales de Álava, calle Landaberde, número 35, bajo, Vitoria-Gasteiz.

Aquellas empresas que no elaboren un calendario propio o no lo remitan a la comisión paritaria en el plazo establecido para ello, cuando resultara preceptivo, se entiende que aceptan el calendario laboral del convenio que se adjunta como anexo 1 del mismo, siendo éste de cumplimiento obligatorio para todas las personas trabajadoras de esas empresas, salvo que en el transcurso del mismo pueda modificarse. Dicho calendario de convenio será acordado cada año por la comisión paritaria del mismo.

El calendario laboral deberá estar expuesto en cada centro de trabajo en lugar bien visible.

Artículo 18. Baja por enfermedad

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa garantizará a la persona trabajadora el 100 por ciento del salario pactado en el convenio a partir del 21 día de la baja.

Artículo 19. Prestación por accidente

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa garantizará a la persona trabajadora el 100 por ciento de las retribuciones pactadas en el convenio durante el plazo máximo de 16 meses.

Artículo 20. Pluses especiales

En aquellas actividades en que se aprecie la existencia de penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad, se abonará al personal que desempeñe sus puestos de trabajo en tales circunstancias, un plus de 20, 25 o 30 por ciento sobre salario base del convenio, según que existan una o concurren dos o tres de las mismas, respectivamente. Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán un incremento de un 25 por ciento sobre el salario base del convenio. Se exceptúan de la percepción de este plus aquellos trabajos que por su propia naturaleza sean nocturnos.



Artículo 21. Licencias y permisos

Todo el personal que contraiga matrimonio en cualquier fecha del año tendrá derecho al disfrute de veinte días naturales de licencia, retribuida a razón de salario base convenio, «antigüedad consolidada» y plus convenio.

La persona trabajadora tendrá derecho a permiso retribuido en función de salario base y plus convenio, por las siguientes causas:

- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Cuando por tales motivos la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento de más de 400 kilómetros, esta licencia se verá incrementada en un día más.

Se entenderá por enfermedad grave la que precise ingreso en centro médico.

Se entenderá por operación o intervención quirúrgica grave la que se practique con anestesia total.

- Por fallecimiento de: cónyuge o pareja de hecho, hijos/as, padres, madres, por consanguinidad o afinidad, abuelos/as, nietos/as, hermanos/as naturales o políticos: tres días, que podrán ampliarse hasta dos más, en caso de desplazamiento al efecto fuera del territorio histórico de Álava. Cuando dicho desplazamiento supere los 400 kilómetros., esta licencia se verá incrementada en un día más.

- En caso de Intervención quirúrgica sin ingreso hospitalario que no precise de reposo domiciliario de padres, hijo/as, cónyuge o pareja de hecho, se concederá un día de permiso.

- Por el tiempo indispensable para acudir al médico de medicina general o especialista, siempre y cuando se justifique.

- Por el tiempo indispensable para acompañar al cónyuge o pareja de hecho y a parientes hasta el 1º grado de consanguinidad o afinidad, a tratamientos médicos oncológicos.

- Por matrimonio de padres/madres, hijos/as o hermanos/as, por consanguinidad o afinidad: un día.

- Durante un día, por traslado de su domicilio habitual. Caso de que el traslado se efectúe a localidad de diferente provincia, el permiso será de dos días.

Las licencias y permisos contemplados en este artículo serán reconocidas a las parejas de hecho, siempre y cuando las mismas acrediten suficientemente la convivencia, mediante certificación o acreditación de figurar inscritas en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

Artículo 22. Obligatoriedad de preaviso

Las personas trabajadoras que deseen resolver voluntariamente su contrato habrán de ponerlo en conocimiento de la empresa con una semana de antelación. Caso de no hacerlo así, en la liquidación, la semana anterior al cese voluntario se abonará exclusivamente con el salario base del presente convenio.



La empresa, siempre que la vigencia de la relación laboral sea superior a seis meses, está obligada a notificar a la persona trabajadora la terminación del contrato y de la relación laboral con una antelación de 15 días. La falta de preaviso por parte de la empresa dará lugar a la obligación de abono a favor de la persona trabajadora del salario correspondiente al periodo de preaviso omitido.

Artículo 23. Excedencia por cargo sindical

El personal que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno comarcal, provincial o nacional de una central sindical, tendrá derecho a excedencia por el tiempo que dure el cargo que la determine. El reintegro será automático y, la persona trabajadora tendrá derecho a ocupar una plaza de la misma categoría que ostentaba antes de producirse la excedencia forzosa.

Artículo 24. Notificación en caso de sanción

Las empresas notificarán al comité de empresa o a los/as delegados/as de personal, en su caso, con una antelación mínima de 48 horas, las sanciones de despido que vayan a producirse.

Cuando la persona trabajadora ostente cargo de representación sindical, miembro del comité de empresa o delegado/a de personal, será preceptiva la apertura previa de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves.

En el expediente serán oídos, además de la persona interesada, el comité de empresa o los delegados/as de personal.

Artículo 25. Secciones sindicales y sus delegados/as

Las centrales sindicales legalizadas, podrán constituir secciones sindicales en aquellas empresas o centros de trabajo que ocupen más de 50 personas trabajadoras de plantilla, cuando cuenten en ella con un mínimo de afiliación que represente al menos el 20 por ciento de la plantilla.

Al frente de la sección sindical habrá un delegado/a trabajador/a de la empresa, que dispondrá como máximo de 16 horas que serán retribuidas por todos los conceptos, para desempeñar funciones dentro del centro de trabajo, durante la jornada laboral.

Caso de coincidir el cargo de delegado/a con otro electivo de representación sindical, el disfrute de las horas mencionadas se absorberá dentro de las señaladas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los/as delegados/as utilizarán las dieciséis horas sin detrimento del proceso productivo y sin menoscabo de la organización del trabajo, poniéndolo siempre previamente en conocimiento de la empresa.



Artículo 26. Funciones de los representantes sindicales

Los delegados/as, vocales del comité, y delegados/as de secciones sindicales, tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones:

- a) Utilizar un tablón de anuncios para fijar comunicaciones e información de exclusivo contenido sindical o de interés laboral. Dichas comunicaciones e informes irán siempre firmados.
- b) A que les sea facilitado un local adecuado a las posibilidades de la empresa, para la celebración de reuniones cuando aquélla cuente con más de 25 trabajadores/as fijos/as de plantilla.
- c) Los comités de empresa tendrán las competencias previstas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, y muy concretamente, serán Informados en materia de: clasificación profesional, expedientes de regulación de empleo e implantación de primas, destajos, tareas o cualquier otra forma de remuneración con incentivo.
- d) A reunirse todos con la dirección, al menos una vez al semestre, para intercambiar información sobre la situación y marcha general de la empresa.

Artículo 27. Asambleas

Las empresas autorizarán la celebración de asambleas en sus centros de trabajo, con las siguientes condiciones:

- 1º. Que se celebren fuera de las horas de trabajo.
- 2º. Que sean convocadas por el comité o delegados/as de personal o por un número de trabajadores no inferior al 33 por ciento de la plantilla.
- 3º. Que sean para toda la plantilla.
- 4º. Que se notifique su celebración con una antelación mínima de 48 horas.

Artículo 28. Finiquitos

Todos los recibos que tengan carácter de finiquito se firmarán en presencia de un representante de las personas trabajadoras cuando el finiquitado así lo solicite, facilitándole la empresa a la persona trabajadora una copia con una semana de antelación al cese.

Una vez firmado por la persona trabajadora el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios a los siete días laborales, si no manifiesta su disconformidad con el mismo.



Artículo 29. Gratificación por jubilación

Las empresas concederán a todo el personal, en el momento de jubilarse, un mes retribuido de vacaciones.

Las partes signatarias del presente convenio se adhieren al acuerdo interconfederal sobre sustitución y renovación de plantillas suscrito entre Confebask y las centrales sindicales UGT, ELA, CCOO y LAB con fecha 15 de enero de 1999, y en base al mismo acuerdan impulsar la puesta en práctica de los contratos de relevo y de sustitución.

Artículo 30. Dietas

Durante el año 2025 los importes de la dieta completa y media dieta, para todas las categorías, serán los siguientes:

Año 2025: 45,35 euros la dieta completa y 19,68 euros la media dieta.

En los años 2026 y 2027, los importes de las dietas se actualizarán en el mismo porcentaje en que lo hagan las tablas salariales.

Cuando la persona trabajadora, cumpliendo órdenes de la empresa, haya de efectuar desplazamientos en su propio coche, se le abonará el kilometraje a razón de 0,41 euros por kilómetro recorrido en 2025. En los años 2026 y 2027, ese importe se actualizará en el mismo porcentaje en que lo hagan las tablas salariales.

Artículo 31. Ropa de trabajo

A todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, se les entregarán dos buzos, batas, chaquetillas o ropa adecuada al puesto desempeñado, al año. El primero a los quince días de su ingreso en la empresa, y el segundo a los seis meses desde la entrega del anterior, y así sucesivamente.

No obstante, las empresas vendrán obligadas a sustituir, en cualquier momento, la ropa de trabajo de las personas trabajadoras cuando la misma se deteriore por el trabajo, previa entrega por parte de la persona trabajadora de la ropa deteriorada.

Artículo 32. Utillaje

Las empresas se comprometen a proporcionar a las personas trabajadoras, todos los útiles y herramientas necesarias para el desarrollo de sus actividades.

Artículo 33. Condiciones más beneficiosas

Al ser considerados mínimos los salarios y demás condiciones contenidas en este convenio, se respetarán las



que sean más beneficiosas y que viniesen disfrutando el personal afectado.

Artículo 34. Absorción y compensación

Las condiciones económicas pactadas en este convenio formarán un todo o unidad indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual. Los conceptos económicos establecidos, absorberán y compensarán todos los existentes en el sector, cualquiera que sea la denominación, naturaleza u origen de los mismos.

Artículo 35. Seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Las empresas se comprometen a seguir cubriendo, por medio de una compañía aseguradora, una indemnización de 30.000,00 euros en el caso de muerte derivada de accidente laboral o enfermedad profesional; 45.000,00 euros en el supuesto de invalidez permanente total para la profesión habitual y 65.000,00 euros en el supuesto de invalidez absoluta para todo trabajo.

Si como consecuencia de accidente laboral, de accidente in itinere, o enfermedad profesional, se concediera a la persona trabajadora una invalidez permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo, o bien se produjera su fallecimiento, será responsable del pago de la indemnización prevista en este artículo, la compañía aseguradora que tuviera la empresa en el momento del accidente, y no a la fecha del dictamen de la Unidad médica de Valoración de Incapacidades (UMVI) o resolución administrativa, aunque el/la trabajadora hubiera causado baja en la empresa, con independencia del motivo o causa de la misma.

La fotocopia de la póliza del seguro se exhibirá en el tablón de anuncios, o en su defecto, se facilitará copia a los representantes legales de las personas trabajadoras. La fecha de entrada en vigor de las cantidades anteriormente reseñadas será a partir de los 15 días desde la publicación de este convenio en el BOTHA.

Artículo 36. Comisión paritaria

Como órgano de interpretación del convenio, se crea una comisión paritaria, cuya composición es la siguiente:

Vocales: 6 vocales, tres por la representación empresarial y otros tres por la social, designados estos últimos por las centrales sindicales firmantes de este convenio, de acuerdo con su representatividad, miembros todos ellos de la mesa negociadora.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las dos representaciones.

Los vocales podrán asistir a las reuniones acompañados de asesores/as. Los/as asesores/astendrán voz, pero no voto. Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes, respecto a la interpretación o aplicación de las cláusulas del convenio, serán sometidas al dictamen obligatorio de esta comisión, cuyo domicilio se fija en la sede social del Consejo de Relaciones Laborales, calle Landaberde número 35, bajo, de Vitoria-Gasteiz.



Artículo 37. Ausencias de cargos sindicales

Se estará a lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. Régimen disciplinario

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable la persona trabajadora, 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.

Artículo 39. Faltas leves

1. 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. 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. 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 de los compañeros/as de trabajo, será considerada como grave o muy grave.
4. 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. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
6. No informar a la empresa de los cambios de domicilio.
7. 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 consideradas como graves o muy graves.
8. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para la persona trabajadora ni para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias las infracciones serán consideradas como grave o muy grave, según los casos.
9. Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares, sin autorización.
10. Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros/as de trabajo, sin la debida autorización de los interesados/as.



Artículo 40. Faltas graves

1. Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.
2. 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. Encontrarse en el local de trabajo fuera de las horas de trabajo.
4. 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 otra persona trabajadora.
5. Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.
6. 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. Simular la presencia de otra persona trabajadora en la empresa mediante cualquier forma.
8. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
9. La imprudencia en el trabajo, que, si implicase riesgo de accidente para la propia persona trabajadora o para sus compañeros/as, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o Instalaciones, podrá ser considerada muy grave.
10. La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.
11. La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre natural, cuando haya sanción por escrito de la empresa.
12. No advertir e instruir adecuadamente a otros/as trabajadores/as sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.
13. Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.
14. La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.
15. 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/as en relación con el trabajo.
16. La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.
17. La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.
18. La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.
19. No informar con la debida diligencia a sus jefes/as, al empresario/a, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.
20. Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.



21. El uso del teléfono móvil (aun siendo propiedad del trabajador) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo. El uso reiterado o el perjuicio generado por el mismo en el proceso productivo. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo.

22. 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 los apartados 21 y 22, no será de aplicación a la representación legal y sindical de las personas trabajadoras/as en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 41. Faltas muy graves

1. La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.
2. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses, o veinte faltas durante seis meses.
3. El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros/as de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas útiles o materiales para uso propio.
5. Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.
6. 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, aun cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.
7. La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.
8. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
9. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.
10. Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia, sin la oportuna y expresa autorización.
11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los/as superiores, compañeros/as o subordinados/as.
12. 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 las personas trabajadoras o daños para las Instalaciones.
13. Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.
14. La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.



15. 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. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.
17. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.
18. La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un mes o en treinta días naturales.
19. La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.
20. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.
21. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
22. 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. 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.

Artículo 42. 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 1 a 21 días.

* Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 90 días.
- Despido.

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

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad de quien comete la falta.
- b) El grupo profesional del mismo.



c) La repercusión del hecho en los/as demás trabajadores/as y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a las personas trabajadoras que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado/a, los restantes miembros de la representación legal o sindical a que éste perteneciera, si 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 trabajadores/as afiliados/as a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados/as sindicales, si los hubiere.

Artículo 43. Prescripción

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

1. Faltas leves: diez días.
2. Faltas graves: veinte días.
3. Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas comenzará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 44. Promoción de oficialidad

Las partes firmantes de este convenio acuerdan aunar sus esfuerzos en aras a conseguir el apoyo de las Instituciones para fomentar una adecuada formación permanente, que posibilite la promoción y la creación de personal cualificado.

Las empresas están obligadas a conceder los permisos necesarios para que los/las trabajadores/as puedan concurrir a exámenes, así como otorgar preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Artículo 45. Clasificación profesional

La clasificación se establece en función de los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional estableciendo las divisiones funcionales y grupos profesionales, por aplicación de criterios generales objetivos y para las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos



profesionales, la clasificación se realizará en función de las funciones realmente realizadas por el trabajador durante más tiempo.

Todas las personas trabajadoras serán adscritas a una división funcional y a un grupo profesional. Las categorías profesionales se clasifican en tres divisiones funcionales definidas en los términos siguientes:

- Técnicos/as: es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.
- Empleados/as: es el personal que con sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, informática, de laboratorio y en general, las especificaciones de puestos de trabajo de oficina, que permiten informar de la gestión de la actividad económica contable, coordinar tareas productivas, constructivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.
- Operarios/as: es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción o construcción, bien directamente actuando en el proceso productivo o en tareas de mantenimiento, transporte y o tras operaciones auxiliares, pudiendo realizar a la vez funciones de supervisión o coordinación.

Los factores que determinan la clasificación profesional de las personas trabajadoras son:

1. Conocimientos: factor que considera, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.
2. Iniciativa/autonomía: factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.
3. Complejidad: factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.
4. Responsabilidad: factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de Influencia sobre los resultados e Importancia de las consecuencias de la gestión. Este factor comprende los subfactores:
 - a) Responsabilidad sobre gestión y resultados: este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa.
 - b) Capacidad de interrelación: este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.
5. Mando: es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:



- a) Capacidad de ordenación de tareas.
- b) Naturaleza del colectivo.
- c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Aplicando los factores anteriores se establecen 8 grupos profesionales numerados del 0 al 7, que son los siguientes:

G	TÉCNICOS/AS	EMPLEADOS/AS	OPERARIOS/AS
0		Director/a general	
1	Proyectista	Jefe/a administrativo/a Jefe/a de ventas	
2		Oficial de 1ª	Encargado/a general Encargado/a de sección Preparador/a Trazador/a de 1ª
3	Oficial de 2ª Delineante		Conductor/a de 1ª
4			Oficial de 2ª
5		Viajante y corredor/a de plaza	Conductor/a de 2ª Almacenero/a Capataz de especialistas Medidor/a
6			Ayudante Guarda y capataz de peones
7	Auxiliar delineante Auxiliar	Vigilante, portero/a, pesador/a ordinario/a Auxiliar de ventas	Peón especialista Peón

Artículo 46. Movilidad funcional

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene la empresa para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores/as cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éstos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente, pudiéndose realizar entre las diferentes áreas funcionales que recoge la clasificación profesional de este convenio.

Artículo 47. Trabajos de nivel retributivo superior

Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, la persona trabajadora podrá ser destinado a ocupar un puesto de un nivel retributivo superior al que tuviera reconocido, por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal



situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

Transcurrido dicho período, la persona trabajadora podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada, y si ésta no resolviese favorablemente al respecto en el plazo de quince días hábiles, previo informe, en su caso, de los/as representantes legales de las personas trabajadoras; podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

Cuando se realicen funciones de un nivel retributivo superior, pero no proceda el ascenso por no reunir el interesado los requisitos precisos al respecto, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre el nivel retributivo asignado y el de la función efectivamente realizada.

Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de un grupo profesional superior que la persona trabajadora realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de incapacidad temporal, maternidad, permisos y excedencias, en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Artículo 48. Trabajos de nivel retributivo inferior

La empresa por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles podrá destinar a una persona trabajadora a realizar tareas correspondientes a un nivel retributivo inferior al suyo por el tiempo imprescindible, comunicándolo, a los/as representantes legales de las personas trabajadoras, si los hubiere; no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, la persona trabajadora seguirá percibiendo la remuneración que, por su nivel retributivo y función anterior, le corresponda.

A una persona trabajadora no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de un nivel retributivo inferior durante más de tres meses al año, mientras todas las personas trabajadoras del mismo grupo profesional no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán, a efectos del cómputo, los supuestos de avería o fuerza mayor. Si el destino de un nivel retributivo inferior hubiera sido solicitado por la persona trabajadora, se le asignará la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de un nivel retributivo superior a aquel por el que se le retribuye.

Artículo 49. Seguridad y salud laboral

1. Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación o reducción de los factores de riesgo y accidente en las empresas, de fomento de la información a las personas trabajadoras, de la formación a los mismos/as y especialmente de sus representantes.



La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos, y la asunción por éstos, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en las decisiones que adopten en todos los ámbitos y procesos productivos.

Por ello, entendemos necesaria la adaptación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de las normativas que la desarrollan a las circunstancias específicas de las empresas a las que se aplica este convenio.

2. Comisión paritaria de seguridad y salud laboral: las partes firmantes del presente convenio acuerdan la constitución de una comisión paritaria de seguridad y salud, que estará compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales y cuatro de la representación empresarial, firmantes del convenio. A efectos de notificación y convocatoria se fija el domicilio de la comisión paritaria, en la sede del Consejo de Relaciones Laborales, calle Landaberde 35, bajo de Vitoria Gasteiz.

Las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la comisión paritaria de SSL, adoptarán la forma escrita, y su contenido será suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a. Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b. Razones y fundamentos que entienda que le asisten al proponente.
- c. Propuesta o petición concreta que se formule a la comisión.

Al escrito-propuesta, se acompañarán cuantos documentos necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La comisión de seguridad y salud podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto, concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La comisión paritaria de seguridad y salud, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Los costes que ocasionen las actuaciones previstas en el presente artículo serán sufragados por las partes que insten la actuación, en los términos que establezca la propia comisión paritaria.

Sus funciones serán las siguientes:

- Interpretación y vigilancia del cumplimiento de los contenidos del presente capítulo.
- Realizar estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo y de salud e implantación de la actividad y gestión preventivas en el ámbito sectorial. Igualmente, podrá realizar propuestas de actuación sobre las conclusiones resultantes de los mismos.
- Elaborar propuestas, desarrollar y gestionar proyectos o acciones sectoriales ante instituciones y fundaciones públicas o privadas.
- Mediar en las empresas, previa solicitud de las partes, en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Cualesquiera otras que le sean encomendadas por acuerdo de la comisión paritaria de Interpretación.

Para el mejor desarrollo de las actividades previstas las partes podrán designar los asesores que estimen



necesarios.

Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán, en todo caso, por mayoría de las partes, y aquéllos que interpreten el presente capítulo tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

3. Planificación de la acción preventiva: el empresario desarrollará una acción permanente en materia de prevención y de riesgos laborales con sujeción al siguiente procedimiento:

1. Identificación de riesgos.
2. Eliminación de los mismos.
3. Evaluación de los riesgos persistentes.
4. Planificación de la actividad preventiva.

El/la empresario/a realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de las personas trabajadoras con el fin de vigilar la adecuación de las acciones previstas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y para detectar situaciones nuevas potencialmente peligrosas.

Los/as delegados/as de prevención serán informados previamente a la realización de los controles anteriormente indicados.

El plan de prevención de riesgos laborales deberá recoger los requisitos pertinentes contemplados en la legislación vigente de aplicación, de tal forma que se ponga de manifiesto:

- a) Que la prevención de riesgos laborales se ha integrado en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta.
- b) Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a que se exponen las personas trabajadoras en el lugar de trabajo, tanto en relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo.
- c) Que la concepción y utilización de los equipos y lugares de trabajo son seguros, de acuerdo con los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- d) Que se ha previsto una adecuada gestión del mantenimiento de los equipos de trabajo al objeto de que la seguridad no resulte degradada.
- e) Que se han integrado en la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, previstas en los artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- f) Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de las personas trabajadoras.
- g) Que se ha previsto y programado la formación, Información, consulta y participación adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.
- h) Que se han previsto las medidas necesarias para garantizar la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo.

En cualquier caso, el plan deberá registrar todas las incidencias sobre seguridad y salud que se produzcan en la vida de la empresa, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de las personas trabajadoras, las medidas en materia de seguridad y salud, y los resultados de las evaluaciones o



auditarlas del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.

Toda actividad preventiva aprobada deberá incorporar el plazo para llevarla a cabo y las medidas provisionales de control del riesgo. En caso de que el periodo en el que deba desarrollarse dicha planificación abarcase más de un año, se deberá realizar una planificación anual.

4. Información: la información, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo y sobre las medidas de protección y prevención aplicables, será comunicada de acuerdo a los contenidos de las evaluaciones de riesgos a cada trabajador y puesta en conocimiento de la representación de las personas trabajadoras.

5. Medidas de emergencia: las empresas del sector tienen la obligación de tener elaborado un sistema de emergencias contra incendios, evacuación y primeros auxilios, con el personal designado específicamente formado y con los recursos necesarios para dar respuesta a estas contingencias, teniendo en cuenta la posible presencia de personal de otras empresas y de personas ajenas y quedando documentado en el Plan de prevención.

La designación de las personas trabajadoras afectadas por esta medida se deberá consultar con los/as representantes de las personas trabajadoras o directamente con las personas trabajadoras afectadas en caso de no existir esta representación.

6. Riesgo grave e inminente: en el supuesto de que una empresa pretendiera sancionar a alguna persona trabajadora por la paralización del trabajo en base a la apreciación de riesgo grave e inminente, procederá a la apertura de expediente contradictorio en el que serán partes, además del Interesado, los miembros de la representación legal de las personas trabajadoras y el Comité de Seguridad y Salud o el delegado/a de prevención en su caso.

7. Protección de trabajadores/as sensibles a determinados riesgos: en el caso de que el Servicio de Prevención constatare, bien por el reconocimiento médico (ya sea de carácter genérico o el específico para el puesto de trabajo) bien por cualquier otro mecanismo, la existencia de trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos; el/la empresario/a determinará en consecuencia las labores y puestos de trabajo para los cuales dicha persona trabajadora es adecuado previa consulta al comité de seguridad y salud o delegados/as de prevención en su caso.

8. Vigilancia de la salud: las personas trabajadoras comprendidas 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. Así mismo se realizarán reconocimientos médicos con carácter anual salvo renuncia de la persona trabajadora. Esta renuncia sólo será posible cuando en su puesto de trabajo no exista riesgo higiénico y deberá solicitarla 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 a la persona trabajadora. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo; en el caso de ser personas trabajadoras 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 persona trabajadora. Cuando el trabajador finalice su relación laboral con la empresa, ésta instará al servicio de prevención para que entregue a la persona trabajadora afectado una copia del historial médico laboral al que alude el artículo 37.3 apartado e) del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero (RCL 1997,208), 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 de la persona trabajadora afectada por la extinción.

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

9. Representación y coordinación: cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadoras/as de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Las empresas sujetas al presente convenio serán responsables directas de las condiciones de Salud y Seguridad de las personas trabajadoras propias. Esta responsabilidad se extenderá sobre aquellos otros operarios que, no siendo de su plantilla, presten sus servicios en el centro de trabajo y exclusivamente sobre aquellas actividades o aspectos preventivos cuya responsabilidad directa sea de la empresa principal.

Se exceptúa por tanto del alcance de dicha responsabilidad la derivada intrínsecamente del contenido técnico o específico en virtud del cual se contrataron estos servicios externos.

En cualquier caso, los/as delegados/as de prevención de la empresa titular del centro atenderán, y plantearán ante el empresario/a, todas las peticiones, sugerencias o demandas en materia preventiva expresadas por trabajadores/as de las empresas ajenas concurrentes cuando las mismas carezcan de representación legal o delegado/a de prevención en dicho centro.

Los/as delegados/as de prevención deberán tener la condición de representantes de las personas trabajadoras, salvo que, por acuerdo mayoritario de dichos representantes, elijan a aquella persona trabajadora que



consideren más adecuado para el desempeño de las funciones vinculadas a la prevención de riesgos laborales.

10. Comité de seguridad y salud: en los centros de trabajo donde existan 30 o más trabajadores/as se constituirá, un comité de seguridad y salud en el trabajo formado por al menos dos delegados/as de prevención, e igual número de representantes de la empresa.

Los componentes del servicio de prevención, así como las personas que realicen habitualmente sus labores en esta materia, incluyendo el personal del servicio de prevención, podrán asistir a las reuniones de este órgano con el objeto de asesorar técnicamente al comité.

11. Documentación: en la documentación a la que hace referencia el artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se adjuntará, formando un todo con la misma, las actas de reunión del comité de salud y seguridad, también las observaciones que la representación legal de las personas trabajadoras consideren oportunas, siempre que las aporten por escrito.

12. Formación de los/as delegados/as de prevención: la empresa garantizará que los delegados/as de prevención posean una cualificación equiparable al nivel básico en prevención de riesgos laborales, además de la que corresponda a su puesto de trabajo habitual.

Asimismo, los/as delegados/as de prevención dispondrán de hasta 20 horas anuales para formación específica, las cuales se añadirán al crédito horario que les reconoce la Ley.

Formación en materia preventiva: en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que todo el personal reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.

Se definen como suficientes y adecuados, en el ámbito de este convenio los siguientes programas:

a) Formación básica general en prevención: las materias contenidas en este módulo serán comunes a todos los niveles y puestos de trabajo.

Las materias que deberá contener este módulo son:

1. Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.
2. Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos.
3. Planes de emergencia.
4. Derechos de participación, información, consulta y propuesta.

b) Formación específica por oficios, puestos de trabajo o función: además de la formación indicada en el apartado anterior, toda persona trabajadora que posea o adquiera una categoría profesional encuadrada en el grupo 6 o superior, deberá adquirir la formación específica requerida para el desempeño de su puesto de trabajo.

c) Formación preventiva de trabajadores/as designados/as, personal encargado de la prevención y mandos intermedios: para estos colectivos la empresa garantizará que dispongan de formación equivalente a la indicada para el nivel básico en el anexo IV del Real Decreto 39/1997.

d) Formación para empresarios/as que asuman ellos mismos la actividad preventiva o recursos preventivos cuya presencia se exija de manera permanente en el centro de trabajo: la formación para estos colectivos será la indicada para el nivel básico en el anexo IV del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero de 1997.



Artículo 50. Elecciones sindicales

Caso de producirse la vacante de un cargo sindical, por cualquier causa, incluida la destitución, se procederá a la designación de un/a sustituto/a, la cual se efectuará de la forma siguiente:

- a) Automáticamente por la persona trabajadora que hubiese seguido en votos, de acuerdo con el acta de la última elección sindical.
- b) Si no fuese posible la aplicación del anterior procedimiento, se convocará elección para cubrir la vacante producida.

Artículo 51. Horas extraordinarias

Las partes signatarias del presente convenio se adhieren al acuerdo interconfederal sobre supresión de horas extraordinarias suscrito entre Confebask y las centrales sindicales ELA-STV, CCOO, UGT y LAB, con fecha 15 de enero de 1999 y en base al mismo y en su desarrollo:

Acuerdan

1. Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el punto 2. o del presente artículo.

2. Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:

Primero. Fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes.

Segundo. Cuando, por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

- a) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no se haga viable una nueva contratación.
- b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.
- c) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

3. Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2 serán compensadas por tiempo de descanso. Solo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el apdo. 2-c. En estos casos esas horas se abonarán con el recargo que ambas partes acuerden.



Artículo 52. Empresas de trabajo temporal

Las personas trabajadoras puestas a disposición de las empresas usuarias por los servicios de las ETTs, percibirán el 100 por ciento de la retribución pactada en el convenio de encuadramientos de la empresa usuaria donde se efectúa la prestación de trabajo.

Artículo 53. Formación profesional

Ambas partes reconocen la necesidad de la formación continua de las personas trabajadoras del sector de la madera. A la firma del presente convenio se constituirá una comisión paritaria de formación continua integrada por tres personas trabajadoras que serán designados por las centrales sindicales firmantes de este convenio, de acuerdo con su representatividad y tres representantes de las empresas, que tendrá por objeto promover y evaluar los planes de formación y resolver cuantas cuestiones le sean sometidas en el desarrollo de las disposiciones legales.

Las empresas propondrán a la comisión paritaria sus necesidades de formación en las mismas y determinar los cursos que sean de interés para la formación de las personas trabajadoras de este sector, dichos planes se ajustarán a lo establecido en los acuerdos de formación continua a nivel tanto de la Comunidad Autónoma del País Vasco, como Estatal.

Artículo 54. PRECO

Ambas partes asumen el acuerdo interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO) publicado en el BOPV de 4 de abril de 2000. Dicho acuerdo será de aplicación a los conflictos colectivos que surjan en el ámbito del presente convenio, con preferencia a cualquier otra instancia.

Artículo 55. Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial

Mientras persista la vigencia del presente convenio, la inaplicación, por parte de las empresas, de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo, se formulará en las siguientes condiciones:

1.º Las empresas abrirán el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas trabajadoras afectados; debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la comisión paritaria del convenio, acompañándose copia del escrito formulado a la representación legal de las personas trabajadoras.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un



acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos. De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación de personal, éste deberá ser comunicado a la comisión paritaria.

2.º En caso de desacuerdo finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, 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 fuera planteada en la comisión paritaria.

3.º En el supuesto de desacuerdo en la comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco) de 16 de febrero de 2000 (Boletín Oficial del País Vasco de 4 de abril). Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

Artículo 56. Comisión de igualdad

Las partes firmantes del convenio de la industria de la madera de Álava acuerdan proseguir con los trabajos y cometidos de la comisión de igualdad del sector, con el objetivo, entre otras cuestiones, de analizar en general la situación de las mujeres trabajadoras del sector, estudiar y en su caso acordar las medidas que permitan mejorar la igualdad entre hombres y mujeres, evitar y corregir las discriminaciones de todo tipo, incluida la salarial, que se puedan detectar; promover la elaboración de los planes de igualdad que deban negociarse en el seno de las empresas, tratar de mejorar la formación específica de las mujeres en el sector, incorporar al contenido del convenio las modificaciones legales que se hayan podido producir en materia de conciliación de la vida laboral y familiar; y propiciar el acuerdo de medidas prácticas que hagan más atractiva la incorporación de la mujer al sector de la industria de la Madera de Álava.

Normas supletorias.

En lo no previsto en este convenio colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ANEXO I.- Calendario laboral 2026





ENERO						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	
Días laborables 18 Horas 144						

FEBRERO						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	
Días laborables 20 Horas 160						

MARZO						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					
Días laborables 20 Horas 160						

ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			
Días laborables 17 Horas 136						

MAYO						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31
Días laborables 20 Horas 160						

JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					
Días laborables 22 Horas 176						

JULIO						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		
Días laborables 23 Horas 184						

AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						
Días laborables 20 Horas 160						

SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				
Días laborables 22 Horas 176						

OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	
Días laborables 21 Horas 168						

NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						
Días laborables 21 Horas 168						

DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			
Días laborables 15 Horas 120						

Festivo	TOTAL DIAS LABORABLES: 239	TOTAL HORAS: 1.912	TOTAL HORAS CONVENIO: 1.744
CH	VACACIONES: 168 horas, 30 días naturales (o parte proporcional al tiempo trabajado).		



- Excluidos 14 festivos y sábados y domingos resultan 239 días laborables y 1.912 horas de trabajo. Restando 168 horas correspondientes a 30 días de vacaciones, resultan 1.744 horas efectivas de trabajo.
- 5 de agosto, fiesta local en Vitoria-Gasteiz (el resto de las poblaciones adecuarán ese día a su fiesta local).
- Este calendario es de obligado cumplimiento en la empresa salvo que exista representación de los trabajadores y se pacte con ellos otro distinto antes del 31 de enero de 2026; o bien que, en ausencia de representación legal, se pacte con los/as trabajadores/as otro distinto y se remita a la comisión paritaria del convenio de la industria de la Madera de Álava antes del 15 de febrero de 2026 (PRECO calle Landaverde número 35 bajo 01010 Vitoria-Gasteiz).

ANEXO II.- Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de personas LGTBI en las empresas (RD 1026/2024)

Igualdad de trato y no discriminación.

Las empresas asumen como propios los principios de igualdad de trato y no discriminación, y contribuirán a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

Acceso al empleo.

Las empresas contribuirán a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección. Para ello será preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Clasificación y promoción profesional.

Se deberán seguir criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas integrarán, en su caso, en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos: y contendrá los aspectos mínimos que señala el Decreto Ley 1026/2024.

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.



Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Permisos y beneficios sociales.

Las empresas deberán atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género. En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

Régimen disciplinario.

El régimen disciplinario contenido en el presente convenio colectivo será igualmente de aplicación ante aquellos comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

TABLAS SALARIALES 2025 INDUSTRIA DE LA MADERA



CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS EXTRAS	PAGA SAN JOSÉ	PAGAS EXTRA	BRUTO ANUAL
Personal de Fábrica-Taller						
Encargado general	54,88	4,20	0,95	54,88	54,88	27.888,99
Encargado de sección	52,74	4,17	0,95	52,74	52,74	26.905,93
Tallista y modelista 1ª	51,26	4,10	0,95	51,26	51,26	26.212,11
Preparador Trazador 1ª	49,45	4,06	0,95	49,45	49,45	25.376,21
Oficial de 1ª	48,00	4,06	0,87	48,00	48,00	24.596,91
Oficial de 2ª	45,80	3,96	0,87	45,80	45,80	23.672,54
Medidor	43,34	3,94	0,87	43,34	43,34	22.444,08
Ayudante	41,61	3,86	0,87	41,61	41,61	21.630,83
Peón especialista	39,81	3,80	0,87	39,81	39,81	20.789,85
Peón	37,39	3,73	0,87	37,39	37,39	19.668,47
Subalternos/as						
Conductor/a de 1ª	1.434,07	3,97	0,95	1.434,07	1.434,07	24.360,17
Conductor/a 2ª, almacenero/a	1.326,94	3,87	0,87	1.326,94	1.326,94	22.602,60
Capataz de especialistas	1.326,94	3,87	0,87	1.326,94	1.326,94	22.602,60
Guarda y capataz de peones	1.248,53	3,83	0,87	1.248,53	1.248,53	21.416,28
Vigilante, portero/a, pesador/a, Ord.	1.198,05	3,80	0,87	1.198,05	1.198,05	20.662,20
Personal Administrativo y Técnico						
Jefe/a administrativo/a	1.862,98	4,34	1,00	1.862,98	1.862,98	31.003,27
Proyectista	1.745,75	4,23	1,00	1.745,75	1.745,75	29.213,86
Oficial de 1ª	1.539,53	4,10	0,95	1.539,53	1.539,53	25.979,76
Oficial de 2ª y Delineante	1.434,07	3,97	0,95	1.434,07	1.434,07	24.360,17
Auxiliar	1.120,36	3,73	0,87	1.120,36	1.120,36	19.462,88
Delineante Auxiliar y Calcador	1.120,36	3,73	0,87	1.120,36	1.120,36	19.462,88
Personal de Ventas						
Jefe de Ventas	1.862,98	4,34	1,00	1.862,98	1.862,98	31.003,27
Viajante y Corredor/a de plaza	1.337,45	3,94	0,95	1.337,45	1.337,45	22.904,06
Auxiliar de Ventas	1.120,36	3,73	0,87	1.120,36	1.120,36	19.462,88

Dietas 2025 (artículo 31):

Dieta completa: 45,35 euros.

Media dieta: 19,68 euros.

Kilometraje: 0,41 euros/km.

REVISIÓN SALARIAL (BOTH A Núm. 17 – lunes, 9 de febrero de 2026)



Tablas salariales 2026 del convenio colectivo industrias de la madera de Álava.

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone la inscripción y publicación de las tablas salariales 2026 del convenio colectivo industrias de la madera de Álava. Código convenio 01001005011981.

ANTECEDENTES.

Se ha presentado, el texto de las tablas salariales del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social.

FUNDAMENTOS DE DERECHO.

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, corresponde a la delegación territorial de Álava del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, de conformidad con el artículo 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

RESUELVO.

Primero. Ordenar la inscripción en la sección territorial de Álava del Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del País Vasco, de las tablas salariales del convenio colectivo citado.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 29 de enero de 2026.

El Delegado Territorial de Álava.

IBON LOPEZ ALDAZ.

La responsable para la gestión del Preco de Araba, en virtud de la autorización conferida por la comisión mixta paritaria del convenio colectivo para el sector de las Industrias de la Madera de Araba, publicado en el BOTHA número 1 de 2 de enero de 2016, Hace constar: que reunida dicha comisión con fecha 22 de enero de 2026, los términos del acta de dicha sesión son los que se transcriben a continuación:

«Las citadas partes se reúnen al objeto de dar cumplimiento a lo señalado en el artículo 4 del convenio según el cual, para el año 2026 se acuerda aplicar un incremento salarial del IPC estatal del año 2025 + 0,25, con efectos desde el 1 de enero de 2026.

Habida cuenta de que el IPC estatal correspondiente a 2025 es 2,9 por ciento y debiendo incrementar este en un 0,25 por ciento, la comisión mixta paritaria ha decidido actualizar las tablas salariales para 2026 en un 3,15 por ciento, acordando lo siguiente:

Primero. Proceder, al amparo de lo previsto en el artículo 4 del presente convenio, a la firma de las tablas salariales correspondientes al año 2026, documento que se adjunta a la presente acta como anexo, y que tendrán efectos desde el 1 de enero de 2026.



Segundo. Suscriben el presente acuerdo los miembros de la comisión paritaria y firmantes del convenio, las organizaciones sindicales LAB, UGT y CCOO, así como la parte empresarial, representada en el acto de firma por SEA Empresas Alavesas-Arabako Enpresak.

Tercero. Las partes convienen que este acuerdo sea presentado a la autoridad laboral para su registro y publicación, lo que encomiendan al Consejo de Relaciones Laborales en la persona de su presidenta o en la responsable del Preco de Araba indistintamente.

Sin más asuntos que tratar, finaliza la presente reunión a las 10:00 horas, procediendo todos los asistentes a suscribir el acta.».



Tablas salariales 2026 industria de la madera

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS EXTRAS	PAGA SAN JOSÉ	PAGAS EXTRA	BRUTO ANUAL
Personal de Fábrica-Taller						
Encargado general	56,61	4,33	0,98	1.698,46	1.698,46	28.767,49
Encargado de sección	54,40	4,30	0,98	1.631,87	1.631,87	27.753,47
Tallista y modelista 1ª	52,87	4,23	0,98	1.586,59	1.586,59	27.037,79
Preparador Trazador 1ª	51,00	4,19	0,98	1.530,28	1.530,28	26.175,56
Oficial de 1ª	49,51	4,19	0,90	1.485,77	1.485,77	25.371,71
Oficial de 2ª	47,24	4,08	0,90	1.417,28	1.417,28	24.315,08
Medidor	44,70	4,06	0,90	1.341,56	1.341,56	23.151,07
Ayudante	42,92	3,98	0,90	1.287,53	1.287,53	22.312,20
Peón especialista	41,06	3,92	0,90	1.231,98	1.231,98	21.444,73
Peón	38,57	3,85	0,90	1.157,03	1.157,03	20.288,03
Subalternos/as						
Conductor/a de 1ª	1.479,24	4,09	0,98	1.479,24	1.479,24	25.127,51
Conductor/a 2ª, almacenero/a	1.368,74	3,99	0,90	1.368,74	1.368,74	23.314,58
Capataz de especialistas	1.368,74	3,99	0,90	1.368,74	1.368,74	23.314,58
Guarda y capataz de peones	1.287,86	3,95	0,90	1.287,86	1.287,86	22.090,89
Vigilante, portero/a, pesador/a, Ord.	1.236,72	3,92	0,90	1.236,72	1.236,72	21.313,06
Personal Administrativo y Técnico						
Jefe/a administrativo/a	1.921,66	4,48	1,03	1.921,66	1.921,66	31.979,87
Proyectista	1.800,74	4,36	1,03	1.800,74	1.800,74	30.134,10
Oficial de 1ª	1.588,02	4,23	0,98	1.588,02	1.588,02	26.798,12
Oficial de 2ª y Delineante	1.479,24	4,09	0,98	1.479,24	1.479,24	25.127,51
Auxiliar	1.155,65	3,85	0,90	1.155,65	1.155,65	20.075,96
Delineante Auxiliar y Calcador	1.155,65	3,85	0,90	1.155,65	1.155,65	20.075,96
Personal de Ventas						
Jefe de Ventas	1.921,66	4,47	1,03	1.921,66	1.921,66	31.979,87
Viajante y Corredor/a de plaza	1.379,58	4,06	0,98	1.379,58	1.379,58	23.625,54
Auxiliar de Ventas	1.155,65	3,85	0,90	1.155,65	1.155,65	20.075,96

Dietas 2026 (artículo 31):

Dieta completa: 46,78 euros.

Media dieta: 20,30 euros.

Kilometraje: 0,42 euros/km.

Lo que certifica en Vitoria-Gasteiz a los efectos oportunos a 22 de enero de 2026.

CORRECCIÓN TABLAS (BOTH Num. 21, de 18/02/2026)

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone la inscripción y publicación de la modificación del convenio colectivo industrias de la madera de Álava. Código convenio 01001005011981.



ANTECEDENTES

Se ha presentado, el texto de la modificación del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, corresponde a la delegación territorial de Álava del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, de conformidad con el artículo 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

RESUELVO

Primero. Ordenar la inscripción en la sección territorial de Álava del Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del País Vasco, de la modificación del convenio colectivo citado.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 29 de enero de 2026

Eldelegado territorial de Álava

IBON LOPEZ ALDAZ

La responsable para la gestión del Preco de Araba, en virtud de la autorización conferida por la comisión negociadora del convenio colectivo para el sector de las Industrias de la Madera de Araba, y al objeto de corregir un error en el convenio publicado en el BOTHA número 1 de 2 de enero de 2026,

Hace constar: que reunida dicha comisión con fecha 22 de enero de 2026, los términos del acta de dicha sesión son los que se transcriben a continuación:

«Las organizaciones sindicales LAB, UGT y CCOO así como la asociación empresarial SEA-Empresas Alavesas/Arabako Enpresak, acuerdan unánimemente:

Primero. Sustituir la tabla salarial correspondiente al año 2025 incluida en el convenio colectivo para el sector de las Industrias de la Madera de Araba, publicado en el BOTHA número 1 de 2 de enero de 2026, por la tabla que se incorpora a esta acta como anexo II.

Segundo. Las partes encomiendan al Consejo de Relaciones Laborales en la persona de su presidenta, o de la responsable territorial para la gestión del Preco en Álava, indistintamente, la presentación de esta modificación del convenio a la autoridad laboral para su registro y publicación oficial.»



Tablas salariales 2025 industria de la madera

CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS EXTRAS.	PAGA SAN JOSÉ	PAGAS EXTRA	BRUTO ANUAL
Personal de Fábrica-Taller						
Encargado general	54,88	4,20	0,95	1.646,59	1.646,59	27.888,99
Encargado de sección	52,74	4,17	0,95	1.582,04	1.582,04	26.905,93
Tallista y modelista 1ª	51,26	4,10	0,95	1.538,14	1.538,14	26.212,11
Preparador trazador 1ª	49,45	4,06	0,95	1.483,55	1.483,55	25.376,21
Oficial de 1ª	48,00	4,06	0,87	1.440,40	1.440,40	24.596,91
Oficial de 2ª	45,80	3,96	0,87	1.374,00	1.374,00	23.572,54
Medidor	43,34	3,94	0,87	1.300,59	1.300,59	22.444,08
Ayudante	41,61	3,86	0,87	1.248,21	1.248,21	21.630,83
Peón especialista	39,81	3,80	0,87	1.194,36	1.194,36	20.789,85
Peón	37,39	3,73	0,87	1.121,70	1.121,70	19.668,47
Subalternos/as						
Conductor/a de 1ª	1.434,07	3,97	0,95	1.434,07	1.434,07	24.360,17
Conductor/a 2ª, almacenero/a	1.326,94	3,87	0,87	1.326,94	1.326,94	22.602,60
Capataz de especialistas	1.326,94	3,87	0,87	1.326,94	1.326,94	22.602,60
Guarda y capataz de peones	1.248,53	3,83	0,87	1.248,53	1.248,53	21.416,28
Vigilante, portero/a, pesador/a, ord.	1.198,95	3,80	0,87	1.198,95	1.198,95	20.662,20
Personal Administrativo y Técnico						
Jefe/a administrativo/a	1.862,98	4,34	1,00	1.862,98	1.862,98	31.003,27
Proyectista	1.745,75	4,23	1,00	1.745,75	1.745,75	29.213,86
Oficial de 1ª	1.539,53	4,10	0,95	1.539,53	1.539,53	25.979,76
Oficial de 2ª y delineante	1.434,07	3,97	0,95	1.434,07	1.434,07	24.360,17
Auxiliar	1.120,36	3,73	0,87	1.120,36	1.120,36	19.462,88
Delineante auxiliar y calcador	1.120,36	3,73	0,87	1.120,36	1.120,36	19.462,88
Personal de Ventas						
Jefe de ventas	1.862,98	4,34	1,00	1.862,98	1.862,98	31.003,27
Viajante y corredor/a de plaza	1.337,45	3,94	0,95	1.337,45	1.337,45	22.904,06
Auxiliar de ventas	1.120,36	3,73	0,87	1.120,36	1.120,36	19.462,88

Dietas 2025 (artículo 31):

Dieta completa: 45,35 euros.

Media dieta: 19,68 euros.

Kilometraje: 0,41 euros/km.

Lo que certifica en Vitoria-Gasteiz a los efectos oportunos a 22 de enero de 2026.

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE LA MADERA DE ÁLAVA						
CONVENIO COLECTIVO (BOTHÁ Núm. 112 - miércoles, 5 de octubre de 2016)						
Artículo 9. Gratificaciones reglamentarias	2					
Artículo 10. Gratificación de San José	1					
Artículo 16. Contratos para la formación						
e) El salario ... será el	75%					
	85%					
y	95%	del salario del ayudante, cuando se refiera a personal de fábrica, o taller, y del auxiliar cuando se trate de personal administrativo,				
		... durante el primer, segundo o tercer año del contrato, respectivamente				



Artículo 18. Jornada laboral	1750	horas de trabajo efectivo, respetándose los derechos adquiridos				
Artículo 21. Pluses especiales						
... penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad, ... plus de	20%					
	25%					
o	30%	sobre salario base del convenio, según que existan una o concurren dos o tres de las mismas				
... horas trabajadas entre las diez de la noche y las seis de la mañana ... incremento de un	25%	sobre el salario base del convenio ...				
Artículo 31. Dietas ... Durante la vigencia ...						
... dieta completa será de	38	euros,				
y de	16,5	euros el de la media dieta, para todas las categorías				
... desplazamientos en su propio coche,	0,35	euros Km. recorrido				
TABLAS 2016						



Categorías profesionales	Base convenio	Plus convenio	Plus extras	Paga San José	Pagas verano/ navidad	Bruto anual
Personal de fábrica-taller						
Encargado/a general	45,09	3,45	0,79	901,73	1.352,59	22.478,36
Encargado/a de sección	43,32	3,43	0,79	866,38	1.299,57	21.685,76
Tallista y modelista 1ª	42,12	3,36	0,79	842,34	1.263,51	21.129,71
Preparador/a trazador 1ª	40,62	3,34	0,79	812,44	1.218,67	20.458,46
Oficial de 1ª	39,44	3,34	0,73	788,81	1.183,22	19.826,55
Oficial de 2ª	37,62	3,26	0,73	752,45	1.128,68	18.993,30
Medidor/a	35,61	3,24	0,73	712,25	1.068,38	18.092,84
Ayudante	34,18	3,17	0,73	683,57	1.025,35	17.433,41
Peón/a especialista	32,70	3,12	0,73	654,08	981,11	16.762,06
Peón/a	30,71	3,06	0,73	614,28	921,42	15.858,46
Limpiador/a	27,98	3,00	0,70	559,54	839,31	14.569,25
Limpiador/a por horas	3,86	0,49	0,70	77,16	115,75	
Contrato formación 1º año	25,65	2,39	0,54	513,08	769,62	13.070,92
Contrato formación 2º año	29,04	2,71	0,63	580,75	871,13	14.829,58
Contrato formación 3º año	32,44	3,04	0,70	648,82	973,24	16.567,94
Subalternos/as						
Conductor/a de 1ª	1.178,01	3,26	0,79	785,35	1.178,01	19.638,79
Conductor/a de 2ª, almacenero/a	1.090,02	3,17	0,73	726,68	1.090,02	18.214,64
Capataz de especialistas	1.090,02	3,17	0,73	726,68	1.090,02	18.214,64
Guarda y capataz de peones/as	1.025,61	3,15	0,73	683,74	1.025,61	17.263,73



Vigilante, portero/a, pesador/a, ord.	984,88	3,12	0,73	656,59	984,88	16.657,08
Personal administrativo y técnico						
Jefe/a administrativo	1.530,35	3,57	0,83	1.020,23	1.530,35	24.969,20
Proyectista	1.434,05	3,48	0,83	956,04	1.434,05	23.532,19
Oficial de 1ª	1.264,65	3,36	0,79	843,10	1.264,65	20.940,08
Oficial de 2ª y delineante	1.178,01	3,26	0,79	785,35	1.178,01	19.638,79
Auxiliar	920,33	3,06	0,73	613,55	920,33	15.691,97
Delineante auxiliar o calgador	920,33	3,06	0,73	613,55	920,33	15.691,97
Contrato formación 1º año	690,24	2,29	0,54	460,17	690,24	11.750,46
Contrato formación 2º año	782,29	2,61	0,63	521,52	782,29	13.353,72
Contrato formación 3º año	874,33	2,91	0,70	582,88	874,33	14.918,59
Personal de ventas						
Jefe/a de ventas	1.530,35	3,57	0,83	1.020,23	1.530,35	24.969,20
Viajante y corredor de plaza	1.098,66	3,24	0,79	732,44	1.098,66	18.468,59
Auxiliar de ventas	920,33	3,06	0,73	613,55	920,33	15.691,97
TABLAS 2017						
Categorías profesionales	Base convenio	Plus convenio	Plus extras	Paga San José	Pagas verano/ navidad	Bruto anual
Personal de fábrica - taller						



Encargado/a general	45,54	3,49	0,80	910,75	1.366,12	22.703,14
Encargado/a de Sección	43,75	3,47	0,80	875,04	1.312,56	21.902,62
Tallista y modelista 1ª	42,54	3,40	0,80	850,76	1.276,15	21.341,00
Preparador/a trazador 1ª	41,03	3,38	0,80	820,57	1.230,85	20.663,04
Oficial de 1ª	39,83	3,38	0,73	796,70	1.195,05	20.024,82
Oficial de 2ª	38,00	3,29	0,73	759,97	1.139,96	19.183,24
Medidor/a	35,97	3,27	0,73	719,37	1.079,06	18.273,77
Ayudante	34,52	3,20	0,73	690,40	1.035,61	17.607,74
Peón/a especialista	33,03	3,15	0,73	660,62	990,93	16.929,68
Peón/a	31,02	3,09	0,73	620,42	930,64	16.017,05
Limpiador/a	28,26	3,03	0,70	565,14	847,70	14.714,94
Limpiador/a por horas	3,90	0,50	0,70	77,94	116,90	
Contrato formación 1º año	25,91	2,42	0,54	518,21	777,32	13.201,62
Contrato formación 2º año	29,33	2,73	0,63	586,56	879,84	14.977,87
Contrato formación 3º año	32,77	3,07	0,70	655,31	982,97	16.733,62
Subalternos/as						
Conductor/a de 1ª	1.189,79	3,29	0,80	793,20	1.189,79	19.835,18
Conductor/a de 2ª, almacenero/a	1.100,92	3,20	0,73	733,95	1.100,92	18.396,79
Capataz de especialistas	1.100,92	3,20	0,73	733,95	1.100,92	18.396,79
Guarda y capataz de peones/as	1.035,87	3,18	0,73	690,58	1.035,87	17.436,37
Vigilante, portero/a, pesador/a, ord.	994,73	3,15	0,73	663,16	994,73	16.823,65
Personal Administrativo y Técnico						
Jefe/a administrativo	1.545,66	3,60	0,84	1.030,43	1.545,66	25.218,89
Proyectista	1.448,39	3,52	0,84	965,60	1.448,39	23.767,51
Oficial de 1ª	1.277,30	3,40	0,80	851,53	1.277,30	21.149,48



Oficial de 2ª y delineante	1.189,79	3,29	0,80	793,20	1.189,79	19.835,18
Auxiliar	929,54	3,09	0,73	619,69	929,54	15.848,89
Delineante auxiliar o calcador/a	929,54	3,09	0,73	619,69	929,54	15.848,89
Contrato formación 1º año	697,15	2,32	0,54	464,77	697,15	11.867,97
Contrato formación 2º año	790,11	2,63	0,63	526,74	790,11	13.487,25
Contrato formación 3º año	883,07	2,94	0,70	588,71	883,07	15.067,77
Personal de Ventas						
Jefe/a de ventas	1.545,66	3,60	0,84	1.030,43	1.545,66	25.218,89
Viajante y corredor/a de plaza	1.109,64	3,27	0,80	739,76	1.109,64	18.653,27
Auxiliar de ventas	929,54	3,09	0,73	619,69	929,54	15.848,89
TABLAS 2018						
Categorías profesionales	Base convenio	Plus convenio	Plus extras	Paga San José	Pagas verano/ navidad	Bruto anual
Personal de fábrica - taller						
Encargado/a general	45,99	3,52	0,80	919,85	1.379,78	22.930,17
Encargado/a de Sección	44,19	3,50	0,80	883,79	1.325,69	22.121,64
Tallista y modelista 1ª	42,96	3,43	0,80	859,27	1.288,91	21.554,41
Preparador/a trazador 1ª	41,44	3,41	0,80	828,77	1.243,16	20.869,67
Oficial de 1ª	40,23	3,41	0,74	804,67	1.207,00	20.225,07
Oficial de 2ª	38,38	3,33	0,74	767,57	1.151,36	19.375,07



Medidor/a	36,33	3,31	0,74	726,57	1.089,85	18.456,50
Ayudante	34,87	3,24	0,74	697,31	1.045,96	17.783,82
Peón/a especialista	33,36	3,18	0,74	667,22	1.000,83	17.098,98
Peón/a	31,33	3,12	0,74	626,63	939,94	16.177,22
Limpiador/a	28,54	3,06	0,71	570,79	856,18	14.862,09
Limpiador/a por horas	3,94	0,50	0,71	78,71	118,07	
Contrato formación 1º año	26,17	2,44	0,55	523,39	785,09	13.333,64
Contrato formación 2º año	29,62	2,76	0,64	592,42	888,63	15.127,65
Contrato formación 3º año	33,09	3,10	0,71	661,87	992,80	16.900,95
Subalternos/as						
Conductor/a de 1ª	1.201,69	3,33	0,80	801,13	1.201,69	20.033,53
Conductor/a de 2ª, almacenero/a	1.111,93	3,24	0,74	741,29	1.111,93	18.580,76
Capataz de especialistas	1.111,93	3,24	0,74	741,29	1.111,93	18.580,76
Guarda y capataz de peones	1.046,23	3,21	0,74	697,48	1.046,23	17.610,73
Vigilante, portero/a, pesador/a, ord.	1.004,68	3,18	0,74	669,79	1.004,68	16.991,89
Personal Administrativo y Técnico						
Jefe/a administrativo	1.561,11	3,64	0,84	1.040,74	1.561,11	25.471,08
Proyectista	1.462,87	3,55	0,84	975,25	1.462,87	24.005,19
Oficial de 1ª	1.290,07	3,43	0,80	860,04	1.290,07	21.360,97
Oficial de 2ª y delineante	1.201,69	3,33	0,80	801,13	1.201,69	20.033,53
Auxiliar	938,83	3,12	0,74	625,89	938,83	16.007,37
Delineante auxiliar o calgador/a	938,83	3,12	0,74	625,89	938,83	16.007,37
Contrato formación 1º año	704,12	2,34	0,55	469,42	704,12	11.986,65



Contrato formación 2º año	798,01	2,66	0,64	532,01	798,01	13.622,12
Contrato formación 3º año	891,90	2,97	0,71	594,60	891,90	15.218,45
Personal de Ventas						
Jefe/a de ventas	1.561,11	3,64	0,84	1.040,74	1.561,11	25.471,08
Viajante y corredor/a de plaza	1.120,74	3,31	0,80	747,16	1.120,74	18.839,81
Auxiliar de ventas	938,83	3,12	0,74	625,89	938,83	16.007,37
CONVENIO COLECTIVO (BOTHA Num. 122 - 25/10/2021)						
Artículo 9. Gratificaciones extraordinaria	2					
Artículo 10. Gratificación de San José	1					
Artículo 16. Contratos para la formación						
e) El salario ... será el	75%					
	85%					
y	95%	del salario del ayudante, cuando se refiera a personal de fábrica, o taller, y del auxiliar cuando se trate de personal administrativo,				



		... durante el primer, segundo o tercer año del contrato, respectivamente				
Artículo 18. Jornada laboral	1750	horas de trabajo efectivo				
Artículo 21. Pluses especiales						
... penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad, ... plus de	20%					
	25%					
o	30%	sobre salario base del convenio, según que existan una o concurren dos o tres de las mismas				
... horas trabajadas entre las diez de la noche y las seis de la mañana ... incremento de un	25%	sobre el salario base del convenio ...				
TABLAS SALARIALES 2021 INDUSTRIA DE LA MADERA						
Categorías Profesionales	Salario base	Plus convenio	Plus extras	Paga San José	Pagas extra	Bruto anual
Personal de Fábrica-Taller						
Encargado/a general	46,68	3,57	0,81	1.167,07	1.400,48	23.494,50
Encargado/a de sección	44,85	3,55	0,81	1.121,32	1.345,58	22.665,00
Tallista y modelista 1ª	43,60	3,48	0,81	1.090,20	1.308,24	22.081,50



Preparador Trazador 1ª	42,06	3,46	0,81	1.051,51	1.261,81	21.382,50
Oficial de 1ª	40,83	3,46	0,75	1.020,93	1.225,11	20.724,00
Oficial de 2ª	38,96	3,38	0,75	973,86	1.168,63	19.858,50
Medidor/a	36,87	3,36	0,75	921,83	1.106,20	18.912,00
Ayudante	35,39	3,29	0,75	884,71	1.061,65	18.225,00
Peón/a especialista	33,86	3,23	0,75	846,54	1.015,84	17.518,50
Peón/a	31,80	3,17	0,75	795,03	954,04	16.573,50
Limpiador/a	28,97	3,11	0,72	724,18	869,02	15.229,50
Limpiador/a por horas	4,00	0,51	0,72	99,87	119,84	0,00
Subalternos/as						
Conductor/a de 1ª	1.219,72	3,38	0,81	1.016,43	1.219,72	20.519,95
Conductor/a 2ª, almacenero/a	1.128,61	3,29	0,75	940,51	1.128,61	19.036,79
Capataz de especialistas	1.128,61	3,29	0,75	940,51	1.128,61	19.036,79
Guarda y capataz de peones	1.061,92	3,26	0,75	884,93	1.061,92	18.038,77
Vigilante, portero/a, pesador/a, ordenanza	1.019,75	3,23	0,75	849,79	1.019,75	17.404,39
Personal Administrativo y Técnico						
Jefe/a administrativo/a	1.584,53	3,69	0,85	1.320,44	1.584,53	26.093,08
Proyectista	1.484,81	3,60	0,85	1.237,34	1.484,81	24.587,23
Oficial de 1ª	1.309,42	3,48	0,81	1.091,18	1.309,42	21.880,20
Oficial de 2ª y Delineante	1.219,72	3,38	0,81	1.016,43	1.219,72	20.519,95
Auxiliar	952,91	3,17	0,75	794,09	952,91	16.395,16
Delineante auxiliar y calgador	952,91	3,17	0,75	794,09	952,91	16.395,16
Personal de Ventas						
Jefe/a de Ventas	1.584,53	3,69	0,85	1.320,44	1.584,53	26.093,08
Viajante y corredor/a de plaza	1.137,55	3,36	0,81	947,96	1.137,55	19.295,37
Auxiliar de Ventas	952,91	3,17	0,75	794,09	952,91	16.395,16



Dietas 2021 (artículo 31):						
Dieta completa:	38,57					
Media dieta:	16,75					
Kilometraje:	0,35	euros/km				
TABLAS SALARIALES 2022 INDUSTRIA DE LA MADERA						
Categorías Profesionales	Salario base	Plus convenio	Plus extras	Paga San José	Pagas extra	Bruto anual
Personal de Fábrica-Taller						
Encargado/a general	47,38	3,62	0,82	1.184,58	1.421,49	23.842,00
Encargado/a de sección	45,52	3,60	0,82	1.138,14	1.365,76	22.999,00
Tallista y modelista 1ª	44,25	3,53	0,82	1.106,55	1.327,86	22.406,50
Preparador Trazador 1ª	42,69	3,51	0,82	1.067,28	1.280,74	21.698,50
Oficial de 1ª	41,44	3,51	0,76	1.036,24	1.243,49	21.031,00
Oficial de 2ª	39,54	3,43	0,76	988,47	1.186,16	20.152,00
Medidor/a	37,42	3,41	0,76	935,66	1.122,79	19.192,00
Ayudante	35,92	3,34	0,76	879,98	1.077,57	18.496,00
Peón/a especialista	34,37	3,28	0,76	859,24	1.031,08	17.780,50
Peón/a	32,28	3,22	0,76	806,96	968,35	16.822,00
Limpiador/a	29,40	3,16	0,73	735,05	882,06	15.455,50
Limpiador/a por horas	4,06	0,52	0,73	101,37	121,64	0,00
Subalternos/as						
Conductor/a de 1ª	1.238,02	3,43	0,82	1.031,68	1.238,02	20.823,84
Conductor/a 2ª, almacenero/a	1.145,54	3,34	0,76	954,61	1.145,54	19.320,36
Capataz de especialistas	1.145,54	3,34	0,76	954,61	1.145,54	19.320,36
Guarda y capataz de peones	1.077,85	3,31	0,76	898,20	1.077,85	18.307,51



Vigilante, portero/a, pesador/a, ordenanza	1.035,05	3,28	0,76	862,54	1.035,05	17.663,80
Personal Administrativo y Técnico						
Jefe/a administrativo/a	1.608,30	3,75	0,86	1.340,25	1.608,30	26.481,10
Proyectista	1.507,08	3,65	0,86	1.255,90	1.507,08	24.949,10
Oficial de 1ª	1.329,06	3,53	0,82	1.107,55	1.329,06	22.203,96
Oficial de 2ª y delineante	1.238,02	3,43	0,82	1.031,68	1.238,02	20.823,84
Auxiliar	967,20	3,22	0,76	806,00	967,20	16.639,58
Delineante auxiliar y calgador	967,20	3,22	0,76	806,00	967,20	16.639,58
Personal de Ventas						
Jefe/a de Ventas	1.608,30	3,75	0,86	1.340,25	1.608,30	26.481,10
Viajante y corredor/a de plaza	1.154,61	3,41	0,82	962,18	1.154,61	19.580,87
Auxiliar de Ventas	967,20	3,22	0,76	806,00	967,20	16.639,58
Dietas 2022 (artículo 31):						
Dieta completa:	39,15					
Media dieta:	17,00					
Kilometraje:	0,36	euros/km				
TABLAS SALARIALES 2023 INDUSTRIA DE LA MADERA						
Categorías Profesionales	Salario base	Plus convenio	Plus extras	Paga San José	Pagas extra	Bruto anual
Personal de Fábrica-Taller						
Encargado/a general	48,09	3,68	0,83	1.442,81	1.442,81	24.437,45
Encargado/a de sección	46,21	3,66	0,83	1.386,25	1.386,25	23.576,05



Tallista y modelista 1ª	44,92	3,59	0,83	1.347,78	1.347,78	22.968,10
Preparador Trazador 1ª	43,33	3,56	0,83	1.299,95	1.299,95	22.235,65
Oficial de 1ª	42,06	3,56	0,77	1.262,14	1.262,14	21.552,80
Oficial de 2ª	40,14	3,48	0,77	1.203,95	1.203,95	20.655,20
Medidor/a	37,98	3,46	0,77	1.139,63	1.139,63	19.666,40
Ayudante	36,46	3,39	0,77	1.093,74	1.093,74	18.953,80
Peón/a especialista	34,88	3,33	0,77	1.046,54	1.046,54	18.216,90
Peón/a	32,76	3,27	0,77	982,88	982,88	17.234,30
Limpiador/a	29,85	3,20	0,74	895,29	895,29	15.836,75
Limpiador/a por horas	4,12	0,53	0,74	123,46	123,46	0,00
Subalternos/as						
Conductor/a de 1ª	1.256,59	3,48	0,83	1.256,59	1.256,59	21.345,35
Conductor/a 2ª, almacenero/a	1.162,72	3,39	0,77	1.162,72	1.162,72	19.805,30
Capataz de especialistas	1.162,72	3,39	0,77	1.162,72	1.162,72	19.805,30
Guarda y capataz de peones	1.094,02	3,36	0,77	1.094,02	1.094,02	18.765,80
Vigilante, portero/a, pesador/a, ordenanza	1.050,57	3,33	0,77	1.050,57	1.050,57	18.105,05
Personal Administrativo y Técnico						
Jefe/a administrativo/a	1.632,42	3,80	0,88	1.632,42	1.632,42	27.166,30
Proyectista	1.529,69	3,71	0,88	1.529,69	1.529,69	25.598,35
Oficial de 1ª	1.349,00	3,59	0,83	1.349,00	1.349,00	22.764,50
Oficial de 2ª y Delineante	1.256,59	3,48	0,83	1.256,59	1.256,59	21.345,35
Auxiliar	981,71	3,27	0,77	981,71	981,71	17.054,15
Delineante Auxiliar y Calcedor	981,71	3,27	0,77	981,71	981,71	17.054,15
Personal de Ventas						
Jefe de Ventas	1.632,42	3,80	0,88	1.632,42	1.632,42	27.166,30
Viajante y Corredor/a de plaza	1.171,93	3,46	0,83	1.171,93	1.171,93	20.069,45
Auxiliar de Ventas	981,71	3,27	0,77	981,71	981,71	17.054,15



Dietas 2023 (artículo 31):						
Dieta completa:	39,74					
Media dieta:	17,25					
Kilometraje:	0,36	euros/km				
REVISIÓN SALARIAL (BOTHÁ Núm. 14 - viernes, 2 de febrero de 2024)						
Código	01001005011981					
TABLAS SALARIALES 2024 INDUSTRIA DE LA MADERA						
CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS EXTRAS	PAGA SAN JOSÉ	PAGAS EXTRA	BRUTO ANUAL
Personal de fábrica- taller						
Encargado general	53,28	4,08	0,92	1.598,63	1.598,63	27.076,69
Encargado de sección	51,20	4,05	0,92	1.535,96	1.535,96	26.122,26
Tallista y modelista 1ª	49,77	3,98	0,92	1.493,34	1.493,34	25.448,65
Preparador trazador 1ª	48,01	3,94	0,92	1.440,34	1.440,34	24.637,10
Oficial de 1ª	46,60	3,94	0,85	1.398,45	1.398,45	23.880,50
Oficial de 2ª	44,47	3,85	0,85	1.333,98	1.333,98	22.885,96
Medidor	42,08	3,83	0,85	1.262,71	1.262,71	21.790,37



Ayudante	40,40	3,75	0,85	1.211,86	1.211,86	21.000,81
Peón especialista	38,65	3,69	0,85	1.159,57	1.159,57	20.184,32
Peón	36,30	3,62	0,85	1.089,03	1.089,03	19.095,60
Limpiador/a	33,07	3,55	0,82	991,98	991,98	17.547,11
Limpiador/a por horas	4,56	0,59	0,83	136,79	136,79	
Conductor/a de 1ª	1.392,30	3,86	0,92	1.392,30	1.392,30	23.650,65
Conductor/a 2ª, almacenero/a	1.288,29	3,76	0,85	1.288,29	1.288,29	21.944,27
Capataz de especialistas	1.288,29	3,76	0,85	1.288,29	1.288,29	21.944,27
Guarda y capataz de peones	1.212,17	3,72	0,85	1.212,17	1.212,17	20.792,51
Vigilante, portero/a, pesador/a, ordenanza	1.164,03	3,69	0,85	1.164,03	1.164,03	20.060,39
Jefe/a administrativo/a	1.808,72	4,21	0,97	1.808,72	1.808,72	30.100,26
Proyectista	1.694,90	4,11	0,97	1.694,90	1.694,90	28.362,97
Oficial de 1ª	1.494,69	3,98	0,92	1.494,69	1.494,69	25.223,07
Oficial de 2ª y delineante	1.392,30	3,86	0,92	1.392,30	1.392,30	23.650,65
Auxiliar	1.087,73	3,62	0,85	1.087,73	1.087,73	18.896,00
Delineante auxiliar y calgador	1.087,73	3,62	0,85	1.087,73	1.087,73	18.896,00
Jefe de ventas	1.808,72	4,21	0,97	1.808,72	1.808,72	30.100,26
Viajante y corredor/a de plaza	1.298,50	3,83	0,92	1.298,50	1.298,50	22.236,95
Auxiliar de ventas	1.087,73	3,62	0,85	1.087,73	1.087,73	18.896,00
Dietas (artículo 31):						
Dieta completa:	44,03	euros.				
Media dieta:	19,11	euros.				
Kilometraje:	0,40	euros/km.				
\\\\\\						



CONVENIO COLECTIVO (BOTH Num. 1, de 02/01/2026)						
Código	01001005011981					
Artículo 9. Gratificaciones extraordinarias. Artículo 10. Gratificación de San José						
gratificaciones extraordinarias	3					
julio	dentro de los primeros veinte días del mes	30 días de salario base + antigüedad consolidada				
diciembre	dentro de los primeros veinte días del mes	30 días de salario base + antigüedad consolidada				
San José		de 30 días (tablas)				
Artículo 16. Vacaciones						
DÍAS NATURALES	30					
a razón de:	salario base + antigüedad consolidada + plus convenio					
Artículo 18. Baja por enfermedad. Artículo 19. Prestación por accidente						



IT por enfermedad común o accidente no laboral: la empresa garantizará el 100% del salario pactado a partir del 21 día de la baja. IT por accidente de trabajo o enfermedad profesional: la empresa garantizará el 100% de las retribuciones durante el plazo máximo de 16 meses						
Artículo 17. Jornada laboral						
2025	1750					
2026	1744					
2027	1740					
Artículo 20. Pluses especiales						
penosidad, toxicidad, peligrosidad 1 circunstancia	20,00 %					
penosidad, toxicidad, peligrosidad 2 circunstancias	25,00 %					
penosidad, toxicidad, peligrosidad 3 circunstancias	30,00 %					
nocturnidad ... incremento	25,00 %	sobre el salario base del convenio				
Artículo 30. Dietas						
Año 2025:	45,3	5 euros la dieta completa				



y	19,68	euros la media dieta					
En los años 2026 y 2027, los importes de las dietas se actualizarán en el mismo porcentaje en que lo hagan las tablas salariales							
kilometraje	0,41	euros por kilómetro recorrido en 2025					
En los años 2026 y 2027, ese importe se actualizará en el mismo porcentaje en que lo hagan las tablas salariales							
TABLAS SALARIALES 2025 INDUSTRIA DE LA MADERA							
Categorías profesionales	Salario base	Plus convenio	Plus extras	Paga San José	Pagas extra		Bruto anual
Personal de Fábrica- Taller							
Encargado general	54,88	4,20	0,95	54,88	54,88		27.888,99
Encargado de sección	52,74	4,17	0,95	52,74	52,74		26.905,93
Tallista y modelista 1ª	51,26	4,10	0,95	51,26	51,26		26.212,11
Preparador Trazador 1ª	49,45	4,06	0,95	49,45	49,45		25.376,21
Oficial de 1ª	48,00	4,06	0,87	48,00	48,00		24.596,91
Oficial de 2ª	45,80	3,96	0,87	45,80	45,80		23.672,54
Medidor	43,34	3,94	0,87	43,34	43,34		22.444,08
Ayudante	41,61	3,86	0,87	41,61	41,61		21.630,83
Peón especialista	39,81	3,80	0,87	39,81	39,81		20.789,85



Peón	37,39	3,73	0,87	37,39	37,39	19.668,47
Subalternos/as						
Conductor/a de 1ª	1.434,07	3,97	0,95	1.434,07	1.434,07	24.360,17
Conductor/a 2ª, almacenero/a	1.326,94	3,87	0,87	1.326,94	1.326,94	22.602,60
Capataz de especialistas	1.326,94	3,87	0,87	1.326,94	1.326,94	22.602,60
Guarda y capataz de peones	1.248,53	3,83	0,87	1.248,53	1.248,53	21.416,28
Vigilante, portero/a, pesador/a, Ord.	1.198,05	3,80	0,87	1.198,05	1.198,05	20.662,20
Personal Administrativo y Técnico						
Jefe/a administrativo/a	1.862,98	4,34	1,00	1.862,98	1.862,98	31.003,27
Proyectista	1.745,75	4,23	1,00	1.745,75	1.745,75	29.213,86
Oficial de 1ª	1.539,53	4,10	0,95	1.539,53	1.539,53	25.979,76
Oficial de 2ª y Delineante	1.434,07	3,97	0,95	1.434,07	1.434,07	24.360,17
Auxiliar	1.120,36	3,73	0,87	1.120,36	1.120,36	19.462,88
Delineante Auxiliar y Calgador	1.120,36	3,73	0,87	1.120,36	1.120,36	19.462,88
Personal de Ventas						
Jefe de Ventas	1.862,98	4,34	1,00	1.862,98	1.862,98	31.003,27
Viajante y Corredor/a de plaza	1.337,45	3,94	0,95	1.337,45	1.337,45	22.904,06
Auxiliar de Ventas	1.120,36	3,73	0,87	1.120,36	1.120,36	19.462,88
Dietas 2025 (artículo 31):						
Dieta completa:	45,35	euros				
Media dieta:	19,68	euros				
Kilometraje:	0,41	euros/km				



REVISIÓN SALARIAL (BOTHÁ Núm. 17 - lunes, 9 de febrero de 2026)						
TABLAS SALARIALES 2026 INDUSTRIA DE LA MADERA						
CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS EXTRAS	PAGA SAN JOSÉ	PAGAS EXTRA	BRUTO ANUAL
Personal de Fábrica- Taller						
Encargado general	56,61	4,33	0,98	1.698,46	1.698,46	28.767,49
Encargado de sección	54,40	4,30	0,98	1.631,87	1.631,87	27.753,47
Tallista y modelista 1ª	52,87	4,23	0,98	1.586,59	1.586,59	27.037,79
Preparador Trazador 1ª	51,00	4,19	0,98	1.530,28	1.530,28	26.175,56
Oficial de 1ª	49,51	4,19	0,90	1.485,77	1.485,77	25.371,71
Oficial de 2ª	47,24	4,08	0,90	1.417,28	1.417,28	24.315,08
Medidor	44,70	4,06	0,90	1.341,56	1.341,56	23.151,07
Ayudante	42,92	3,98	0,90	1.287,53	1.287,53	22.312,20
Peón especialista	41,06	3,92	0,90	1.231,98	1.231,98	21.444,73
Peón	38,57	3,85	0,90	1.157,03	1.157,03	20.288,03
Subalternos/as						
Conductor/a de 1ª	1.479,24	4,09	0,98	1.479,24	1.479,24	25.127,51
Conductor/a 2ª, almacenero/a	1.368,74	3,99	0,90	1.368,74	1.368,74	23.314,58
Capataz de especialistas	1.368,74	3,99	0,90	1.368,74	1.368,74	23.314,58
Guarda y capataz de peones	1.287,86	3,95	0,90	1.287,86	1.287,86	22.090,89
Vigilante, portero/a,pesador/a,Ord.	1.236,72	3,92	0,90	1.236,72	1.236,72	21.313,06
Personal Administrativo y Técnico						



Jefe/a administrativo/a	1.921,66	4,48	1,03	1.921,66	1.921,66	31.979,87
Proyectista	1.800,74	4,36	1,03	1.800,74	1.800,74	30.134,10
Oficial de 1ª	1.588,02	4,23	0,98	1.588,02	1.588,02	26.798,12
Oficial de 2ª y Delineante	1.479,24	4,09	0,98	1.479,24	1.479,24	25.127,51
Auxiliar	1.155,65	3,85	0,90	1.155,65	1.155,65	20.075,96
Delineante Auxiliar y Calcador	1.155,65	3,85	0,90	1.155,65	1.155,65	20.075,96
Personal de Ventas						
Jefe de Ventas	1.921,66	4,47	1,03	1.921,66	1.921,66	31.979,87
Viajante y Corredor/a de plaza	1.379,58	4,06	0,98	1.379,58	1.379,58	23.625,54
Auxiliar de Ventas	1.155,65	3,85	0,90	1.155,65	1.155,65	20.075,96
Dietas 2026 (artículo 31):						
Dieta completa:	46,78	euros				
Media dieta:	20,30	euros				
Kilometraje:	0,42	euros/km				
CORRECCIÓN TABLAS (BOTH Num. 21, de 18/02/2026)						
TABLAS SALARIALES 2025 INDUSTRIA DE LA MADERA						
CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS EXTRAS.	PAGA SAN JOSÉ	PAGAS EXTRA	BRUTO ANUAL
Personal de Fábrica-Taller						



Encargado general	54,88	4,20	0,95	1.646,59	1.646,59	27.888,99
Encargado de sección	52,74	4,17	0,95	1.582,04	1.582,04	26.905,93
Tallista y modelista 1ª	51,26	4,10	0,95	1.538,14	1.538,14	26.212,11
Preparador trazador 1ª	49,45	4,06	0,95	1.483,55	1.483,55	25.376,21
Oficial de 1ª	48,00	4,06	0,87	1.440,40	1.440,40	24.596,91
Oficial de 2ª	45,80	3,96	0,87	1.374,00	1.374,00	23.572,54
Medidor	43,34	3,94	0,87	1.300,59	1.300,59	22.444,08
Ayudante	41,61	3,86	0,87	1.248,21	1.248,21	21.630,83
Peón especialista	39,81	3,80	0,87	1.194,36	1.194,36	20.789,85
Peón	37,39	3,73	0,87	1.121,70	1.121,70	19.668,47
Subalternos/as						
Conductor/a de 1ª	1.434,07	3,97	0,95	1.434,07	1.434,07	24.360,17
Conductor/a 2ª, almacenero/a	1.326,94	3,87	0,87	1.326,94	1.326,94	22.602,60
Capataz de especialistas	1.326,94	3,87	0,87	1.326,94	1.326,94	22.602,60
Guarda y capataz de peones	1.248,53	3,83	0,87	1.248,53	1.248,53	21.416,28
Vigilante, portero/a, pesador/a, ord.	1.198,95	3,80	0,87	1.198,95	1.198,95	20.662,20
Personal Administrativo y Técnico						
Jefe/a administrativo/a	1.862,98	4,34	1,00	1.862,98	1.862,98	31.003,27
Proyectista	1.745,75	4,23	1,00	1.745,75	1.745,75	29.213,86
Oficial de 1ª	1.539,53	4,10	0,95	1.539,53	1.539,53	25.979,76
Oficial de 2ª y delineante	1.434,07	3,97	0,95	1.434,07	1.434,07	24.360,17
Auxiliar	1.120,36	3,73	0,87	1.120,36	1.120,36	19.462,88
Delineante auxiliar y calgador	1.120,36	3,73	0,87	1.120,36	1.120,36	19.462,88
Personal de Ventas						
Jefe de ventas	1.862,98	4,34	1,00	1.862,98	1.862,98	31.003,27
Viajante y corredor/a de plaza	1.337,45	3,94	0,95	1.337,45	1.337,45	22.904,06
Auxiliar de ventas	1.120,36	3,73	0,87	1.120,36	1.120,36	19.462,88



Dietas 2025 (artículo 31):						
Dieta completa:	45,35	euros				
Media dieta:	19,68	euros				
Kilometraje:	0,41	euros/km				