



# Convenio Colectivo Industrias de La Madera de Navarra

ÁREA	Navarra	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	31004805011981	ACTUALIZACIÓN	2025/05/08
VIGENCIA	2023/01/01 — 2025/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BON 90 R. SALARIAL		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industrias-de-la-madera-de-c-autonoma-de-navarra/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industrias-de-la-madera-de-c-autonoma-de-navarra/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Industrias De La Madera. Última actualización a: 08-05-2025 Vigencia de: 01-01-2023 a 31-12-2025. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BON 90 del tipo: R. SALARIAL.

## Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BON Nº 199 - 1 de octubre de 2024)

RESOLUCIÓN 127C/2024, de 23 de julio, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo del Sector Industrias de la Madera.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector Industrias de la Madera (Código número: 31004805011981), con entrada en este registro con fecha 3 de julio de 2024, suscrito con fecha 24 de junio de 2024, entre la representación empresarial y sindical.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 32 de la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral, en relación con el Decreto Foral 251/2023, de 15 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento



de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo,

RESUELVO:

Primero.-Inscribir en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Navarra, el Convenio Colectivo del Sector Industrias de la Madera (Código número: 31004805011981).

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Tercero.-Notificar esta resolución a la solicitante, advirtiéndole de que no agota la vía administrativa, y que contra la misma cabe interponer recurso de alzada la consejera de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

Pamplona, 23 de julio de 2024.-El director general de Economía Social y Trabajo, Iñaki Mendióroz Casallo.

## **ACTA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIA DE LA MADERA DE NAVARRA**

ASISTENTES:

Representación Empresarial		Representación de los trabajadores			
ADEMAN	ACEN	ELA	UGT	CCOO	LAB
Olatz Esparza	Saioa Goñi	Daniel Narvaez	Demetrio Muñoz	Pilar Piñeiro Gallego	Iñaki Montes
Patricia Granados (asesora)	Joaquín Ibiricu (asesor)	Juan Miguel Perez Garde		Iñigo Setuain Dominguez	

Exponen

Siendo las 10:00 h del 24 de junio de 2024 las asociaciones empresariales ADEMAN y ACEN en representación de los empresarios del sector y ELA, CCOO, UGT y LAB quienes ostentan la mayoría de la representación de las personas trabajadoras, han alcanzado acuerdo para la firma del nuevo convenio colectivo de la Industria de la Madera de Navarra junto con las tablas salariales correspondientes a los años 2023 y 2024.

Las partes proceden a la firma del texto del convenio que se adjunta a la presente acta.

A los efectos de su presentación a la Autoridad Laboral para el registro y publicación del citado acuerdo se autoriza al abogado D. Joaquín Ibiricu o Patricia Granados Abardía indistintamente.

Siendo las 10:30 horas se levanta la sesión.

ELA

LAB



CCOO

UGT

ACEN

ADEMAN

## **CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DE LA MADERA DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA PARA LOS AÑOS 2023 - 2024 y 2025**

### **Artículo 1. Ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo afecta a todas las Empresas de la Comunidad Foral de Navarra, dedicadas a la Industria, Almacenaje y Comercio al por mayor de madera.

### **Artículo 2. Ámbito personal.**

Quedan afectados por este Convenio todos los trabajadores, tanto indefinidos como temporales, que presten servicio en las empresas que se mencionan en el artículo 1º, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 2º del vigente Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 3. Igualdad en el trabajo.**

Se prohíbe cualquier discriminación por razón de edad, sexo, origen o ideología de los trabajadores en materia de retribución, jornadas y demás condiciones de trabajo. En particular el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, el mismo salario, tanto por Salario Base como por complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

### **Artículo 4. Período de prueba.**

Los trabajadores que ingresen en la Empresa, tendrán un período de prueba que será variable según la categoría del trabajador y no podrá ser inferior a la siguiente escala:

- a) Personal técnico con título superior, seis meses en el supuesto de ingreso con contrato indefinido o 120 días en el supuesto de ingreso con contrato temporal.
- b) Trabajadores de grado medio, 80 días en el supuesto de admisión con contrato indefinido o 50 días en el caso de contratación temporal.
- c) Personal cualificado, tanto sea contratado mediante contrato indefinido o temporal 35 días de prestación de



servicios.

d) Personal no cualificado cualquiera que fuera la forma de su admisión, 15 días de prestación de servicios.

El período de prueba se suspenderá por el tiempo y las circunstancias que determinan la suspensión temporal del contrato de trabajo.

Durante el período de prueba, tanto el trabajador como el empresario, podrán dar por resuelto el contrato sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

## **Artículo 5. Compensación y absorción de garantías personales.**

Las condiciones que se establecen en este Convenio Colectivo son compensables y absorbibles, con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por las empresas, así como las que pudieran derivarse del Convenio Estatal de la Madera cuando por decisión de las partes o imperativo legal hubiera de adaptarse al mismo el presente Convenio. En este caso se modificará la estructura salarial o se reordenarán las tablas, para acomodarlas a lo dispuesto en la norma general superior, sin que implique complemento económico alguno diferente a las percepciones globales, anuales, del presente Convenio cualesquiera que fuera su concepto o cuantía.

Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

## **Artículo 6. Retribuciones.**

a) El salario base para cada categoría profesional, cuyos importes para el año 2023 y 2024 figuran en los Anexos I, II, III y IV del presente Convenio Colectivo, lo percibirán los trabajadores por rendimiento normal, en la jornada que se establece en el artículo 17.º, y serán abonados tanto en domingo como en día festivo.

b) Los importes del Plus Convenio para cada una de las categorías profesionales, y a jornada completa se contemplan en los Anexos I, II, III, IV.

En la misma tabla se recogen, asimismo, los importes correspondientes al Plus Convenio a abonar en las gratificaciones extraordinarias. La cantidad reseñada en las tablas anexas se devengará en proporción al tiempo de prestación de servicios, y se fija en la cuantía correspondiente a quienes tuvieran derecho al período completo.

El cálculo de la nómina será mensual y no diaria.

## **Artículo 7. Plus Convenio.**

Este concepto retributivo, en su modalidad «A», engloba los anteriores conceptos de «Plus de Carencia de



Incentivo» y «Plus de Asistencia y Puntualidad», y para los años 2023 y 2024, tendrá los importes mensualizados que, para cada categoría profesional, se reseñan en la Tabla anexa a este texto a la que se alude en el artículo 6 antecedente.

El Plus Convenio, en su modalidad «B», engloba únicamente el antiguo concepto de «Plus de Asistencia y Puntualidad», y por esta causa, su valor, para cada categoría profesional, se corresponde con tan solo un 40% de los importes fijados para esas mismas categorías en la modalidad «A». En consecuencia, este Plus Convenio en su modalidad «B», será abonado únicamente por aquellas Empresas que hubieran sustituido el antiguo Plus de Carencia de Incentivos por un sistema de retribución a rendimiento.

Paralelamente con todo lo anterior, se establece que las Empresas que tuvieran establecido un sistema de productividad o de retribución por incentivo, e igualmente aquellas Empresas, tanto de nueva creación como ya implantadas, que establezcan en el futuro un sistema de retribución a rendimiento o incentivo, habrán de garantizar:

1.º Que, a rendimiento normal, la retribución por incentivo habrá de alcanzar, cuando menos, una cantidad igual al 60% del Plus Convenio «A».

2.º Que, en consecuencia, y en la medida que el sistema de retribución por incentivo reemplaza únicamente a la parte del Plus Convenio «A» procedente del antiguo Plus de Carencia de Incentivo, las empresas con sistemas de retribución a rendimiento, habrán de abonar tan solo el Plus Convenio «B», cuyos valores económicos coinciden con el 40% de ese mismo Plus en su modalidad «A».

## **Artículo 8. Seguridad y salud laboral.**

### **1. Pluses especiales y nocturnidad.**

En el supuesto de que reglamentariamente se determine y se recoja en resolución firme, la existencia, en el puesto de trabajo de: Toxicidad, penosidad o peligrosidad, la Empresa viene obligada a dotar al trabajador, que ocupe el puesto de trabajo, de los elementos necesarios para eliminar la influencia de dichas circunstancias. Si no se dispusiera de estas, hasta tanto se adoptarán, la empresa abonará las horas ordinarias de trabajo en tales circunstancias incrementadas en un 25%.

La obligación anterior cesará cuando la empresa hubiese adoptado las medidas que hicieran desaparecer dichas circunstancias. Igualmente se abonará un plus de nocturnidad, como compensación de las horas trabajadas entre las veintidós horas de un día y las seis del siguiente; mediante el incremento del valor de la hora en un 25%. No tendrán derecho a este plus, los trabajadores que hayan sido contratados para prestar servicios nocturnos.

### **2. Obligaciones en materia de seguridad en el trabajo y calidad.**

Las empresas serán responsables del estricto cumplimiento de las normas de seguridad y protección de las máquinas para el trabajo.

Los trabajadores se comprometen al buen uso de estas, así como a la obediencia a las instrucciones sobre su utilización y el manejo idóneo de las mismas con el fin de evitar riesgos de accidente y obtener la calidad



adecuada, que será igualmente exigible.

Los representantes de los trabajadores ostentarán los siguientes derechos, relacionados con la seguridad en el trabajo:

-Conocimiento de los resultados de las inspecciones y mediciones de riesgo ambiental.

-Presencia en las mencionadas mediciones.

-Conocimiento de la composición de las materias primas empleadas en el proceso productivo, cuando esta información se suministre habitualmente por los respectivos proveedores.

La revisión médica anual será obligatoria para las empresas a solicitud de los representantes de los trabajadores o de los trabajadores interesados en su práctica. Cada trabajador tendrá derecho a conocer el resultado de las mencionadas revisiones médicas.

## **Artículo 9. Supresión del antiguo sistema de antigüedad. Plus personal de Antigüedad Consolidada.**

A partir del 31 de diciembre de 1995 se dejó de devengar por este concepto nuevos derechos, quedando, por tanto, suprimido este concepto. Las cuantías existentes a esa fecha quedan reflejadas en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de antigüedad consolidada, que permanecen fija en su cuantía en el futuro y por tanto, expresamente excluida de los incrementos salariales y revisiones establecidas en la disposición transitoria 3ª de este convenio. Así mismo, estas cuantías no serán absorbibles ni compensables.

## **Artículo 10. Gratificaciones extraordinarias.**

Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad serán de 30 días de retribución, respectivamente, para todo el personal que hubiera prestado servicios durante los seis meses anteriores a la fecha de su devengo.

En el supuesto de que el trabajador no hubiera prestado servicios durante el semestre para el pago de las gratificaciones, cómputo o prorrateo por liquidación, ingreso o cese, se considerará la primera de enero a julio y la segunda de julio a diciembre.

Para su retribución se tendrán en cuenta: el salario base, que figura en el anexo de tabla salarial. El plus personal, sustitutivo del antiguo premio de antigüedad y el plus convenio en la modalidad que resulte aplicable en cada caso, y cuyas cuantías se establecen en las tablas a que se refiere el artículo 6 del presente Convenio.

Asimismo, los trabajadores a que afecte el presente Convenio Colectivo, como posteriormente se indica, en proporción al tiempo de prestación de servicios, tendrán derecho a la percepción de otra gratificación extraordinaria de 12 días, en cómputo anual, que se abonará en el mes de marzo, salvo pacto en otro sentido, correspondiente al año en curso. Para el personal que ingrese en el mismo año, en el mes de diciembre, se realizará la liquidación de la parte de paga no percibida. Las personas que cesaren durante el año natural, en el



momento de realizar su liquidación se detraerá de sus retribuciones la cantidad anticipada, es decir, la parte proporcional, de paga que corresponda al tiempo no trabajado.

Esta última gratificación extraordinaria del mes de marzo, será abonada en proporción al tiempo de prestación de servicios, durante el año natural y, para su retribución se tomarán los mismos conceptos que para las gratificaciones de julio y Navidad.

En aquellos casos en que por precepto o costumbre reiterada viniere percibiendo el personal mayor cantidad que la señalada, le será respetada ésta íntegramente; se entenderá como costumbre reiterada las referidas percepciones cuando viniesen satisfaciéndose durante tres o más años consecutivos.

Se acuerda que será opcional para las empresas el abonar las tres pagas extraordinarias íntegras como hasta ahora en marzo, junio y diciembre o hacer uso y abonar el resultado de un prorrateo de las tres pagas extras a lo largo de los 12 meses del año, abonándose mensualmente.

## **Artículo 11. Dietas y desplazamientos.**

Todo el personal, cualquiera que sea su clasificación profesional que por necesidad y orden de la Empresa tenga que efectuar desplazamientos, a poblaciones distintas a aquellas en las que radique el taller, disfrutará, desde la fecha de firma del presente Convenio, de las siguientes percepciones en concepto de dieta:

<b>IMPORTE</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Comida	16,92 euros	17,41 euros
Cena	16,92 euros	17,41 euros
Pernocte y desayuno	22,56 euros	23,21 euros

Para el año 2025 las citadas cuantías se incrementarán conforme a lo establecido en la Disposición Transitoria Tercera.

No obstante, en lugares vacacionales y en época de dificultad de residencia, las dietas anteriores se incrementarán en un 17 por ciento.

Las Empresas pueden pagar directamente, y por su cuenta, los gastos de desplazamiento, en lugar de abonar al personal las dietas señaladas anteriormente.

Cuando por necesidades de la Empresa un trabajador tenga que desplazarse desde el centro de trabajo normal o habitual a otros lugares distintos, la Empresa proveerá el medio de transporte adecuado en caso de que no exista otro de carácter público colectivo, siendo este último a cargo de la empresa.

Si la empresa y el trabajador convinieran utilizar al vehículo propio de éste, a estos fines, aquélla deberá dar por escrito la autorización pertinente, abonándole la cantidad de euros por kilómetro recorrido:

-Para 2023: 0,428.

-Para 2024: 0,440.



## **Artículo 12. Desgaste de herramientas.**

Las empresas entregarán la herramienta precisa al trabajador y éste será responsable del buen uso y cuidado de la misma. No obstante, el trabajador podrá optar por aportar su herramienta, que será la que se considere necesaria para la ejecución del trabajo, en cuyo caso, mientras las aportase, percibirá una indemnización por desgaste, que desde la fecha de la firma del presente Convenio, será de 4,36 euros semanales.

## **Artículo 13. Ropa de trabajo.**

Las empresas otorgarán dos juegos de prendas de trabajo por año al personal a su servicio, con justificación de su utilización; no obstante, podrán sustituir esta obligación de entregar ropa de trabajo a los que tengan derecho a ella, por el abono de una cantidad que, desde la fecha de la firma del presente Convenio, será de 90 euros anuales a cada trabajador interesado; teniendo, en éste caso, el operario la obligación de proveerse de la ropa precisa, y conforme a las directrices de la empresa. La ropa habrá de mantenerse limpia y en buen uso.

Corresponderá al trabajador la elección entre percibir la compensación económica o la recepción de la segunda prenda de trabajo.

En todo caso, las empresas vienen obligadas a entregar la mencionada ropa o la cantidad sustitutoria, en la primera semana de enero y julio respectivamente, salvo a los trabajadores que ingresen en la Empresa una vez comenzado cualquiera de los períodos semestrales. Estos tendrán derecho a la ropa de trabajo, correspondiente a ese semestre, cualquiera que fuese la fecha de su ingreso.

Igualmente proveerán, a sus trabajadores, del calzado adecuado a las necesidades de su trabajo, con justificación de su utilización.

## **Artículo 14. Pólizas de seguro de accidentes. Muerte e invalidez absoluta.**

Las empresas sometidas al presente Convenio concertarán o mantendrán, en su caso, una póliza de seguro de accidente a favor de sus trabajadores.

Las cuantías de las coberturas serán, una vez transcurra el plazo de un mes a contar desde la fecha de publicación en el Boletín Oficial de Navarra del presente Convenio:

-60.000 euros de indemnización por muerte a consecuencia de accidente.

-60.000 euros de indemnización por invalidez permanente absoluta a consecuencia de accidente.

Se considerará accidente, a los efectos de este artículo, el sufrido por el trabajador tanto en el ejercicio de su actividad profesional como en su vida ordinaria.

Las pólizas, que tuvieran formalizadas las empresas a tal fin, serán presentadas a los representantes legales de los trabajadores para su conocimiento, en el plazo máximo de un mes.

Las empresas podrán mantener seguros de accidentes que con otras características existieran en las mismas,



siempre y cuando garanticen las coberturas aseguradas antes citadas.

## **Artículo 15. Póliza de seguro de accidentes. Invalidez total.**

Las empresas sometidas al presente Convenio, una vez transcurra el plazo de un mes a contar desde la fecha de publicación en el Boletín Oficial de Navarra del presente Convenio, habrán de tener concertada una póliza de seguro de accidentes, a favor de sus trabajadores en la que se cubra la contingencia de invalidez permanente total derivada de accidente de trabajo.

La cuantía de la cobertura a garantizar será de 60.000 euros.

Las pólizas, una vez formalizadas por las empresas, serán presentadas a los representantes legales de los trabajadores para su conocimiento, en el plazo máximo de un mes.

## **Artículo 16. Accidentes y enfermedad.**

Las empresas, en caso de incapacidad temporal por causa de enfermedad y accidente no laboral, complementarán las prestaciones económicas que otorgue la Seguridad Social del siguiente modo:

-Hasta el noventa por ciento de los conceptos de salario base diario, antigüedad consolidada, plus de convenio, desde la fecha de baja médica y hasta un máximo 18 meses. En caso de que el global de la plantilla no supere el 3% de absentismo en el mes anterior, este complemento se elevará hasta el 95%.

-Cuando la enfermedad o accidente no laboral conlleve hospitalización y mientras dure ésta, la Empresa complementará al trabajador que se encuentre en dicha situación, la prestación de la Seguridad Social siempre que se tenga derecho a ella, hasta el 100% del salario real.

-En los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional y durante todo el tiempo que dure la situación de incapacidad temporal las empresas complementarán las prestaciones económicas que otorgase la Seguridad Social, hasta el 100% de los conceptos de salario base, antigüedad consolidada y plus Convenio.

En caso de que la persona trabajadora perciba una retribución anual superior a la que corresponda por aplicación de las tablas salariales del presente convenio y durante un máximo de 12 meses, este complemento se calculará de la siguiente forma: el 100% de los conceptos de salario base, antigüedad consolidada y plus Convenio, más el promedio del 50% de los complementos salariales ordinarios y habituales percibidos por la persona trabajadora en las doce mensualidades anteriores a la situación de incapacidad temporal. A estos efectos se considerará percepción salarial habitual aquellas que se hayan cobrado en 6 o más meses de entre los 12 meses anteriores al inicio de la incapacidad temporal.

## **Artículo 17. Jornada de trabajo.**

La jornada anual será de 1.732 horas de trabajo efectivo y realmente prestado, para la vigencia del convenio.



Se respetarán aquellas jornadas reales y efectivas que, inferiores a las anteriormente indicadas en cómputo anual, vinieron disfrutando los trabajadores.

No obstante lo anterior, si durante la vigencia del presente Convenio se aprobará por disposición legal, otra inferior, aplicable al sector, se estará a lo dispuesto en la citada disposición legal, todo ello de conformidad con la disposición transitoria 5.ª del presente convenio colectivo.

El reparto de esta cantidad de horas se hará conforme a la legislación vigente.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada, el trabajador se encuentre en su puesto, en las condiciones precisas para la prestación del trabajo.

A fin de adecuar el horario a las necesidades económicas, de organización o de producción, las empresas, previo acuerdo con sus trabajadores, podrán establecer cuantas modificaciones al respecto consideren oportunas.

En casos de desacuerdo será obligatoria la intervención de la Comisión Mixta Paritaria, que dictaminará sobre el tema de que se trate, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente.

Las empresas elaborarán de mutuo acuerdo con la parte social un calendario anual en el que se deje constancia la distribución de jornada, horarios de entrada y salida, días laborables, vacaciones, festivos y cualquier otra circunstancia relativa a la prestación de servicios anual, en conformidad con la legislación vigente en cada momento. No obstante, en caso de desacuerdo entre las partes prevalecerá la propuesta de la parte empresarial sin perjuicio que la parte social adopte las medidas que tenga por convenientes.

## **Artículo 18. Vacaciones.**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones al año, o, a la parte proporcional en su caso.

1. Señalamiento: En los casos de señalamiento colectivo pactado de vacaciones, se estará a los términos de éste.

En los casos de señalamiento individual, y en defecto de acuerdo entre las partes, la Empresa elegirá la mitad del período y el trabajador el resto. En ambos períodos el disfrute será continuado, salvo acuerdo en contrario.

2. El período de vacación será retribuido en base a los siguientes conceptos: Salario base, complemento personal por antigüedad consolidada y plus Convenio en la modalidad que en cada caso corresponda.

3. El empresario, una vez fijado el calendario en lo relativo a vacaciones, podrá modificar la fecha de disfrute por causa de necesidad no prevista, ampliando en tres días el nuevo período, incremento que se computará como efectivamente trabajado a efectos de jornada laboral.

4. La retribución correspondiente al período de vacaciones será la que realmente se percibe en jornada normal de trabajo, incluido, en su caso, el promedio de las percepciones salariales habituales de los 12 últimos meses efectivamente trabajados. Se entenderá que son percepciones habituales aquellas que se hayan cobrado en 6 o más meses de entre los 12 meses anteriores.



## **Artículo 19. Incapacidad temporal en vacaciones.**

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 los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 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 periodo 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 al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador 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. En ambos supuestos, la fijación definitiva de las nuevas fechas de disfrute, se determinará por acuerdo entre el afectado y la Empresa.

## **Artículo 20. Excedencias.**

Además de los supuestos de excedencias establecidos por el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho por causa de enfermedad o accidente de su cónyuge, a la suspensión de su contrato de trabajo con reserva de puesto y reingreso automático, por un mínimo de tres meses y un máximo de seis, salvo acuerdo entre las partes acerca de la duración.

Durante el período de suspensión, el trabajador, que conservará sus derechos adquiridos de antigüedad y categoría, aún cuando durante la excedencia, no percibirá retribución alguna.

En todo lo no regulado en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 21. Licencias.**

Se procede a la adaptación de las mismas a la redacción vigente del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Veinte días naturales en caso de matrimonio o constitución como pareja estable. No procederá el disfrute de este permiso por las dos modalidades con la misma pareja.

b) Hasta 6 horas anuales para acompañamiento de cónyuge, pareja estable o familiar de primer grado por consanguinidad a médico especialista del servicio público de salud. Deberá aportarse el correspondiente justificante de acompañamiento a la consulta médica.



- c) Siete días por fallecimiento de cónyuge.
- d) Seis días por fallecimiento de hijos.
- e) Dos días en caso de fallecimiento hermanos, abuelos, nietos y padres políticos o hermanos políticos. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días. A estos efectos se considerará que procede dicha ampliación cuando el mismo exceda de 100 km computados desde el lugar de residencia de la persona trabajadora.
- f) Tres días en caso de fallecimiento de padres.
- g) 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.  
  
Para el supuesto de la licencia retribuida contempladas en el apartado g) en relación al cónyuge o pareja de hecho e hijos en lo referente a enfermedad grave y acreditada, cuando sean varios los trabajadores de una misma Empresa que, por estar unidos por vínculos de parentesco, tengan derecho al disfrute de la misma, los trabajadores podrán escalonar el disfrute de la licencia con el fin de evitar coincidencias.  
  
En ningún caso, por virtud de este nuevo sistema de disfrute diferido, podrá el trabajador tener derecho a más días laborales de licencia de los que le hubieran correspondido de tomar el permiso inmediatamente después del hecho causante.
- h) Un día natural por matrimonio de padre, madre, hermanos e hijos, que será precisamente aquél en que el mismo se celebre.
- i) Un día por traslado del domicilio habitual.
- j) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- k) Por el tiempo indispensable para la renovación del DNI o del NIE.
- l) Por el tiempo indispensable para la recuperación del carné de conducir, con asistencia a los cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa.
- m) Por el tiempo indispensable para acudir al médico de familia de la Seguridad Social y al médico especialista de la Seguridad Social.
- n) Hasta 8 horas anuales para acompañamiento de cónyuge, pareja de hecho o familiar de primer grado por consanguinidad a tratamiento oncológico.

En la licencia de lactancia hasta los nueve meses se podrá ausentar durante una hora o dos fracciones de media hora en su jornada laboral, o reducir directamente en media hora su jornada. La persona trabajadora podrá acumular el permiso por lactancia en jornada completas de 14 días laborables debiendo preavisar con un mes de antelación. El periodo de disfrute será fijado de mutuo acuerdo entre las partes. En caso de discrepancia el trabajador deberá disfrutarlo inmediatamente después de la suspensión de su contrato por nacimiento (maternidad o paternidad) siempre y cuando haya disfrutado de manera ininterrumpida la totalidad de la



suspensión, en caso de fraccionarlo deberá disfrutarlo inmediatamente después de la suspensión obligatoria.

En el supuesto de que a la persona trabajadora le sea concedida una excedencia o sea baja en la empresa antes de que el lactante cumpla los 9 meses, no tendrá derecho a la acumulación en jornadas completas del permiso por lactancia y en consecuencia de haberse disfrutado le será descontado la parte de proporcional del permiso disfrutado en la liquidación correspondiente.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que aquella disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica, todo ello de conformidad con la disposición transitoria 5.ª del presente convenio colectivo.

Sin perjuicio del concepto genérico de enfermedad grave, en todo caso respecto del cónyuge e hijos, se entenderá como grave la intervención quirúrgica con internamiento en clínica y la hospitalización facultativa por necesidad de asistencia clínica.

Inclusión de los derechos de la ley de igualdad recogidos en el texto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuya redacción específica viene recogida en la disposición transitoria sexta del presente convenio colectivo.

2. Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo podrán solicitar, sin derecho a percibir retribución alguna, dos licencias especiales al año, que no podrán exceder de 10 días naturales en conjunto de las que 4 podrán ser concedidas potestativamente por la empresa y los 6 restantes en la fecha que fije el trabajador. Estas licencias, a petición de la persona trabajadora, podrán ser sustituidas por una licencia de hasta 90 horas al año sin retribución alguna para el acompañamiento a tratamiento oncológico al cónyuge o pareja de hecho y a los de familiares de primer grado por consanguinidad. Debiéndose agrupar en ese caso las horas en un mínimo de 4 horas diarias.

3. El disfrute de licencias se computará desde el primer día hábil siguiente al hecho causante, siempre que no coincida con vacaciones o suspensiones de contrato, salvo en el caso de que la persona trabajadora se haya ausentado del trabajo el mismo día del hecho causante, computándose en dicho caso ese mismo día como inicio de disfrute de la licencia.

## **Artículo 22. Festividad de San José.**

La festividad de San José se considerará a todos los efectos, como día festivo no recuperable, ello independientemente de que coincida o no con el calendario de festividades establecidas con carácter general.

## **Artículo 23. Absentismo.**

1. Las partes firmantes reconocen el grave problema que para la sociedad en general y el sector en particular supone el absentismo y entienden que su reducción implica, tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo, como la correcta organización de la Medicina de Empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, en orden a una efectiva protección de la



salud física y mental de los trabajadores.

2. A fin de reducir el absentismo injustificado las empresas podrán comprobar las situaciones de baja que se consideren fraudulentas a través de su personal médico, o servicio sanitario adecuado que aquéllas designen. En el supuesto de que el médico o servicio sanitario designado por la Empresa determinen la inexistencia de causa suficiente de la inasistencia al trabajo, la Empresa pondrá en conocimiento tal circunstancia en la Inspección Médica.

La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que existan a cargo del empresario por dichas situaciones.

3. En orden a la reducción y en contra del absentismo por causas injustificadas y fraudulentas, los representantes legales de los trabajadores y la Empresa actuarán conjuntamente en la aplicación de cualquier tipo de medidas.

4. La ausencia por enfermedad, incluso cuando sean de un sólo día deberán ser justificadas mediante el oportuno parte de baja o en su defecto justificante médico de asistencia o consulta con especificación del tiempo empleado en la misma. Será obligatoria la presentación del parte de confirmación por el personal en baja en los plazos legalmente establecidos.

5. Las partes firmantes, acuerdan profundizar e incidir en este problema, a través de una Comisión Mixta Paritaria de Salud Laboral que, integrada por los firmantes del presente Convenio, llevará a cabo las siguientes actuaciones:

- Solicitar del I.N.S.L. un informe sobre las patologías y tipo de contingencias que determinan las bajas, es decir las causas originales de los problemas de salud de los trabajadores y trabajadoras del sector.

- Solicitar, asimismo del I.N.S.L. la relación de los factores pronósticos de las bajas laborales (factores determinantes de la duración de las bajas: Edad, género, diagnóstico, tareas, etc.).

- Elaboración, a la vista de la información recabada, de programas de intervención para reducir las causas de las bajas desde un punto de vista de la salud, y encaminadas a la prevención y mejora de las condiciones de trabajo.

- Adopción de las medidas que parezcan más adecuadas de cara a corregir las condiciones de trabajo que originan un incremento de la siniestralidad.

6. No serán computables a los efectos de la cuantificación de las causas de absentismo los siguientes supuestos:

Las ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes supuestos:

- Matrimonio o constitución como pareja estable.

- Matrimonio de padre, madre e hijos.

- Enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal.

- Por el tiempo indispensable para acudir al médico especialista de la Seguridad Social.



- Por el tiempo indispensable para la renovación del DNI.
- Por el tiempo indispensable para la recuperación del carné de conducir, con asistencia a los cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa.
- Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses.
- Las ausencias derivadas de accidente laboral.
- Las ausencias derivadas de hospitalización.
- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando así se decreta por la Autoridad Laboral, o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.
- Los permisos por maternidad de la trabajadora.

7. La Comisión Mixta Paritaria actuará como interesada a instancias de las empresas, en aquellos supuestos donde se estime la existencia de absentismo fraudulento, proponiendo a la Inspección Médica y a los demás Organismos pertinentes la adopción de cualquier medida que se estime oportuna.

## **Artículo 24. Intrusismo y competencia desleal.**

La realización de actividades propias del Sector, que impliquen intrusismo o competencia desleal determinará la aplicación de lo dispuesto en los artículos 21 y 54 D) del Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654).

## **Artículo 25. Formación Profesional.**

1. Los trabajadores que integren las plantillas de empresas de la Asociación de Empresarios de la Madera de Navarra (ADEMAN), podrán previa petición realizar cursos de formación profesional que permitan la promoción personal y la mejora en su capacitación, de carácter gratuito e impartidos fuera de horas de trabajo; su fijación y calendarios serán determinados por la citada Asociación. Los trabajadores pertenecientes a empresas no integradas en dicha Asociación y que realicen estudios, aun cuando no sean en centro oficial, tendrán derecho a la reducción de una hora en su jornada laboral diaria, así como a los permisos necesarios para asistir a los exámenes.

Las Centrales Sindicales firmantes intervendrán en la regulación y desarrollo de cuantas acciones sobre formación profesional se lleven a cabo sectorialmente. Asimismo, se creará una Comisión, compuesta por los firmantes del presente Convenio, cuyo objeto será el estudio y desarrollo de las acciones de formación que propongan.

Con objeto de poder acreditar la categoría del trabajador se establecería una Cartilla Profesional, la cual contendrá los siguientes datos personales del trabajador:



- Nombre y apellidos.
- Categoría profesional.
- Fecha de posesión de la categoría.
- Nombre de la Empresa en la que se ha prestado servicios.
- Fecha de alta y baja en la empresa.

Esta cartilla según modelo anexo estará acreditada con la firma de un Sindicato representativo del Sector y Organizaciones empresariales que negocien el Convenio.

Cada vez que el trabajador asciende de categoría, le será renovada la misma.

2. Las empresas otorgarán las licencias retribuidas necesarias para asistencia a exámenes a favor de los trabajadores que se encuentren matriculados en euskera, en cursos y centros oficiales o reconocidos.

## **Artículo 26. Productividad.**

1. Conscientes las partes de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo y de conseguir para ello la incorporación de todos los agentes de la producción y la adecuación de marco social e institucional a la consecución de tales mejoras, las Organizaciones firmantes consideran imprescindible clarificar los objetos a alcanzar así como los factores que inciden sobre los mismos y los instrumentos básicos para lograrlo de cara a orientar y facilitar las negociaciones en los distintos niveles.

2. Los objetivos a alcanzar son:

- Elevar la competitividad y la rentabilidad de las empresas.
- Optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones del mercado, con la finalidad de maximizar la riqueza y el bienestar de todos los agentes de la producción y de la sociedad en su conjunto.
- Maximizar el empleo.
- Mejorar las condiciones de trabajo.

3. En consideración al deber básico de los trabajadores de contribuir a la mejora de la productividad en el sector, se facilitará la instauración de planes tendentes a tal fin, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- a) Información previa de los mismos a los trabajadores.
- b) Que objetivamente tales planes no supongan discriminación de unos trabajadores sobre otros.
- c) Establecimiento de períodos de prueba y de adaptación, cuando se introduzcan nuevos sistemas garantizándose únicamente durante aquellos las percepciones habituales abonadas con anterioridad.
- d) Las condiciones de trabajo respetarán lo establecido por la Ley.

4. Los niveles normales de productividad se remuneran a través del Salario pactado y son exigibles a cambio del mismo, excepto cuando no se alcanzan por circunstancias no imputables al trabajador.

En aquellas empresas en las que no existan medidas por productividad se considerará como el nivel normal de producción el alcanzado por un trabajador medio, de la misma categoría profesional y especialidad, dentro de la



empresa.

## **Artículo 27. Contratos de duración determinada y contrato fijo discontinuo.**

1. Respecto de las modalidades contractuales de duración determinada, se acuerda aplicar la normativa contenida en la legislación vigente.

2. Jubilación parcial con contrato de relevo.

a) El trabajador, tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del E.T., por jubilación parcial, siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en la prestación del servicio, al cumplir, como máximo, 65 años, quedando el empresario obligado a otorgar el contrato.

b) En los supuestos establecidos anteriormente, cuando se produzca el cese definitivo del trabajador relevado, el contrato de trabajo del relevista se transformará en contrato por tiempo indefinido, siempre y cuando las circunstancias productivas, económicas, técnicas y organizativas lo permitan. En caso contrario, la empresa deberá justificar a la representación de los trabajadores la concurrencia de dichas causas.

c) Igualmente, corresponderá al trabajador que se acoja a la jubilación parcial, fijar el porcentaje de su jornada parcial, dentro de los márgenes establecidos legalmente.

d) La regulación complementaria al presente artículo será la dispuesta en el articulado del Estatuto de los Trabajadores en cada momento.

e) Para que la obligación prevista en el apartado 1 anterior extienda sus efectos, el número máximo obligatorio de este tipo de contratos será:

-Respecto de las empresas a las que es aplicable el Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre, y mientras dicho régimen continúe en vigor.

Empresas de 0 a 15 personas trabajadoras: 1/año.

Empresas de 16 a 30 personas trabajadoras: 2/año.

Empresas de 31 a 50 personas trabajadoras: 3/año.

Empresas de 51 a 100 personas trabajadoras: 5/año.

-En otro caso será de aplicación el escalado de:

Empresas de hasta 20 trabajadores: 1/año.

Empresas de 21 a 50 trabajadores: 2/año.

Empresas de 51 a 100: 5/año.

En caso de que en un año se produjeran solicitudes de jubilación parcial a las que le resultase de aplicación el Real Decreto Ley 8/2023 a unas y a otras no, respecto al número máximo obligatorio se tendrá como referencia este último escalonado.

En las empresas de más de 100 trabajadores, el anterior baremo se aplicará acumulativamente, pero por número de trabajadores en los grupos profesionales (ejemplo: Empresa con 150 trabajadores en el Grupo 4: 5



por el tramo de 100 + 2 por el de 50 = total 7, Empresa con 10 trabajadores en el Grupo 7: 1).

Cualquier modificación legal o reglamentaria sobre la materia que pueda afectar al régimen o coste para la empresa establecido en el presente artículo, dejará sin efecto lo acordado para nuevas jubilaciones hasta que en su caso exista acuerdo en la comisión negociadora.

En todo caso, la persona trabajadora que pretenda acceder a la jubilación parcial deberá de preavisar con al menos 3 meses de antelación al momento de su formalización a excepción de las personas con clasificación profesional de jefe de taller, encargado, encargado de sección y oficial de 1.ª, aserrador 1.ª (personal directo) que deberán preavisar con 6 meses.

Dentro de los límites permitidos legalmente, el jubilado podrá acumular el periodo de trabajo en jornadas de duración diaria idéntica a la que venía realizando con anterioridad, siempre previo acuerdo con la empresa.

### 3. Contrato fijo discontinuo:

Se podrá celebrar en los supuestos previstos en el artículo 16 ET.

El llamamiento se realizará por antigüedad en categoría y sección o especialidad, en consecuencia, la empresa podrá configurar varios censos., a estos efectos los censos se publicarán al principio de año.

Por las peculiaridades de la actividad podrá concertarse el contrato fijo discontinuo a tiempo parcial que deberá ser de al menos 4 horas diarias.

En los contratos celebrados a partir de la publicación del presente convenio colectivo, los periodos de inactividad no serán superiores a 90 días al año. Esta garantía operará respecto de los contratos que se encuentren vigentes durante todo el año natural, sin perjuicio de las medidas coyunturales previstas en la legislación vigente que la empresa adopte.

Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contrata, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas en los términos del artículo 16 E.T, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. En estos supuestos, el plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan.

Se garantizará que el trabajador pueda disfrutar de vacaciones devengadas durante los periodos de llamamiento.

La no concurrencia al llamamiento sin causa justificada se considerará baja voluntaria. No obstante, la falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno en el orden que la persona tenga en el listado de llamamiento, ni la consideración de baja voluntaria en la empresa, cuando se encuentre en una de estas situaciones:

- Incapacidad temporal por contingencia común o profesional (baja laboral).
- Permiso por nacimiento, adopción o acogimiento.
- Excedencia.



## **Artículo 28. Jóvenes trabajadores.**

Uno.-Límite mínimo de edad para el trabajo. Se considerará la edad de 16 años límite mínimo para la admisión en el trabajo.

Dos.-Condiciones económicas:

1. Los jóvenes trabajadores menores de 18 años que no tuvieran contrato de formación tendrán una retribución salarial ordinaria.

Para el supuesto en que estuvieran vinculados con la empresa a través del correspondiente contrato de formación, su retribución será la determinada expresamente de conformidad a la legislación vigente reguladora de la mencionada tipología contractual.

Esta equiparación salarial se efectúa desde la fecha de publicación en el Boletín Oficial de Navarra del presente Convenio, motivo por el cual, se excluye expresamente la eficacia retroactiva de la misma.

2. Queda prohibida la realización de horas extraordinarias a los menores de 18 años.

Tres.-Formación laboral.

1. Los trabajadores mayores de dieciséis años podrán ser contratados a efectos de formación laboral, en los términos previstos en el Convenio Estatal de la Madera.

La jornada de este personal deberá realizarse obligatoriamente entre las 8 y las 19 horas.

2. La formación del joven trabajador no deberá limitarse exclusivamente al aspecto práctico, sino que se prestará especial atención tanto a la formación técnica, tendiendo así hacia su formación integral.

3. El trabajo concreto a realizar estará de acuerdo con la especialidad profesional en la que el joven trabajador se forme.

4. La jornada de trabajo será como máximo de cuarenta horas semanales y ocho horas diarias, incluyendo en las mismas las necesarias para la formación y ampliación de conocimientos del joven trabajador en su especialidad.

5. En el supuesto de incorporación del interesado a la Empresa sin solución de continuidad, se estará a lo dispuesto por el artículo 11, del Estatuto de los Trabajadores.

Cuarto.-Condiciones de trabajo.

Licencias especiales. Los trabajadores menores de 18 años que se encuentran realizando o ampliando estudios oficiales, tendrán derecho, previa justificación, a licencia retribuida para presentación a exámenes. El tiempo empleado en ningún caso podrá ser reducido del período de vacaciones.

Cinco.-Derechos sindicales.

1. El joven trabajador, desde el comienzo de su trabajo y cualquiera que sea su régimen de contratación se encuentra en pleno ejercicio de los derechos sindicales.

Seis.-Contrato de formación.

En lo restante estos contratos de formación se regirán por la normativa vigente para los mismos.



Siete.-Otros derechos.

1. Se respetará en todo caso la igualdad de condiciones para los jóvenes de ambos sexos sin discriminación alguna.

## **Artículo 29. Mandos intermedios y profesionales técnicos.**

1. Derecho a la formación permanente y actualización profesional.

En empresas de más de 100 trabajadores podrán concertarse períodos retribuidos para este capítulo.

2. Las empresas vendrán obligadas a seguir criterios objetivos en el proceso de promoción de cuadros y mandos intermedios.

3. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año y ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la Jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente al ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4. Las empresas sometidas al ámbito del presente Convenio Colectivo, vendrán obligadas a concertar seguros de responsabilidad civil derivada de actos profesionales a los titulados, que incluirán la correspondiente defensa legal ocasionada por aquélla.

5. Se aplicará a los cuadros la vigente legislación en materia laboral en igualdad de condiciones con el resto de los trabajadores a fin de asegurar fundamentalmente la estabilidad de su empleo.

## **Artículo 30. Medidas contra el paro.**

Primera.-Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente en el Sector y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1. Supresión de horas extraordinarias realizadas con carácter habitual y permanente.

2. Realización de horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

3. Realización de horas extraordinarias de carácter estructural, entendiéndose como tales las necesidades por pedidos imprevistos en períodos punta de producción, ausencias imprevistas, falta de espacio para el desarrollo del proceso productivo con mayor empleo, cualificación profesional, reparación de siniestros u otros daños



extraordinarios, riesgo de pérdidas de materias primas, cambio de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas legalmente.

La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas especificando sus causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Las horas extraordinarias estructurales, se abonarán con el importe de una hora ordinaria básica incrementada en un 45 por ciento del salario base; también podrán ser compensadas mediante el descanso de un tiempo igual. Y en este supuesto, además del descanso, la Empresa abonará, por cada una de ellas, una cantidad igual a la resultante de aplicar el 45 por ciento del valor del salario base de una hora.

Segunda.-Pluriempleo.

Para coadyuvar el objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme lo dispone en el artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, se prohíbe la nueva contratación de trabajadores en alta, a jornada completa, en otras empresas; con excepción de la utilización de las modalidades autorizadas por la legislación vigente.

## **Artículo 31. Comités de Empresa y delegados de personal.**

1. Los Comités de Empresa tendrán las siguientes funciones:

- a) Las reconocidas por el artículo 64, apartado 1 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654).
- b) Podrán establecerse pacto o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar al máximo total que determine la Ley, pudiendo quedar relevado de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración. Asimismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca por motivos de la designación de Delegados de Personal o miembros del Comité como componente de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referida. El sistema de acumulación convenido deberá predeterminarse por períodos anuales, tanto en su distribución como en la nominación de las personas a que afecte, o por períodos trimestrales a petición de las Centrales Sindicales con preaviso de 15 días a fin de propiciar la asistencia a cursos de formación.
- c) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizadas por sus Sindicatos, Institutos de formación u otras Entidades.
- d) Participar, como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la



Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares, y todas aquellas no recogidas en el presente artículo acordadas en el A.I.

e) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

f) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia, así como capacidad de contratación colectiva en el ámbito de la empresa.

g) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto observarán sigilo profesional aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

h) El Comité velará no sólo porque, en los procesos de selección de personal, se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política nacional de empleo.

2. Los miembros de los Comités de Empresas y Delegados de Personal ostentarán los siguientes derechos y garantías:

a) Ningún miembro del Comité de Empresas y Delegados de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas graves o muy graves, obedeciera a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, a parte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados o Personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezcan en el supuesto de que se hallará reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en las empresas o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas objetivas de conformidad con la legislación vigente.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causas o en razón del ejercicio de su actividad representativa.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con las normas legales vigentes al efecto.

En empresas de más de 250 trabajadores podrá pactarse el descuento en la nómina de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio, y previa aceptación escrita de los mismos, del importe de la cuota de afiliación.

d) Y todos aquellos derechos legalmente reconocidos.



## **Artículo 32. Elecciones sindicales.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo facilitarán la celebración de Elecciones Sindicales, y la concesión durante las mismas de permiso de entrada a los centros de trabajo a representantes de organizaciones sindicales.

## **Artículo 33. Normas supletorias.**

En lo no previsto en este Convenio se tendrá en cuenta lo que determine la Legislación General o pactada de general aplicación al Sector, los Reglamentos de Régimen Interior y demás disposiciones concordantes de aplicación, todo ello de conformidad en lo dispuesto en la disposición transitoria 5.<sup>a</sup> del presente convenio colectivo.

## **Artículo 34. Duración vigencia y ultraactividad.**

El presente convenio tendrá vigencia desde su publicación en el Boletín Oficial de Navarra hasta el 31 de diciembre de 2025, si bien los efectos económicos que se señalen en el mismo tendrán efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2023.

Al término de la vigencia del convenio, en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido del presente convenio. A todos los efectos legales las partes dan por denunciado el presente convenio el 31 de diciembre de 2022.

Las partes determinan a los efectos de fijar su representatividad en los ulteriores convenios colectivos, la fecha de 31 de diciembre del último año de vigencia.

## **Artículo 35. Comisión Mixta Paritaria.**

Con el fin de interpretar las cláusulas y dudas que puedan surgir de la aplicación del presente Convenio y de sus disposiciones adicionales, sin perjuicio de las facultades reconocidas a la Autoridad Laboral se crea una Comisión Mixta Paritaria de seguimiento e interpretación del convenio, que entenderá de todas las discrepancias que se planteen para la aplicación e interpretación de este. Si en el plazo de un mes, a partir de la presentación de la reclamación o de la demanda, la Comisión Mixta Paritaria no alcanzase acuerdo o no se pronunciará sobre los temas planteados, las partes acudirán a la mediación del Tribunal Laboral como procedimiento extrajudicial de resolución de sus discrepancias.

La Comisión Mixta Paritaria estará compuesta por cuatro miembros de la Asociación Empresarial, y por los trabajadores la formaran cuatro miembros representantes de las centrales sindicales negociadoras del convenio. Ambas partes podrán utilizar asesores.

Los dictámenes de la Comisión se adoptarán por acuerdo conjunto entre las dos representaciones, por mayoría



de cada parte, teniendo dichos acuerdos la misma fuerza obligatoria que las estipulaciones del presente convenio y de sus Disposiciones Adicionales.

El domicilio de la Comisión Mixta Paritaria se fija en la sede del Tribunal Laboral de Navarra, sito en la calle Nueva, número 30, 31001 de Pamplona, Navarra.

Asimismo, la Comisión Mixta Paritaria tendrá las facultades contenidas en el presente Convenio Colectivo y en sus disposiciones adicionales.

### **Artículo 36. Trabajo a distancia.**

El trabajo a distancia se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 10/2021 de 9 de julio, así como por la regulación que pueda establecerse en el Convenio Estatal de la Madera.

De forma adicional a lo previsto en la Ley 10/2021, tendrá la consideración de trabajo a distancia regular, aquél que resulte de una decisión de la Autoridad Pública por causas extraordinarias o de fuerza mayor.

Las partes acuerdan que en los supuestos de trabajo a distancia regular de conformidad con lo dispuesto en la Ley 10/2021 o en los supuestos contemplados en el párrafo anterior, se abonará por la empresa una compensación de 1,5 euros por día de trabajo efectivo en proporción a la jornada realizada. Así mismo, el ejercicio de la reversibilidad a trabajo presencial podrá ejercerse en los términos establecidos en el acuerdo firmado entre las partes y en su defecto con el preaviso de 5 días hábiles.

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

---

Primera.-Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo.

Si la empresa quisiera acogerse a la inaplicación de las condiciones de trabajo, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 ET, deberá en primera instancia iniciar un período de consultas para tratar de llegar a un acuerdo con la representación de los trabajadores. En caso de imposibilidad de llegar a un acuerdo se someterán al dictamen de la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de siete días para pronunciarse, y en caso de no haberse alcanzado un acuerdo, a los procedimientos propios del Tribunal Laboral de Navarra en los términos que se establecen en los párrafos siguientes.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y mediación del acuerdo del Tribunal Laboral de Navarra.

El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Asimismo, para poder someter la cuestión a la Comisión Consultiva Nacional o Autonómica se requerirá el acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Segunda.-Empresas de trabajo temporal.

Las empresas afectadas por este Convenio cuando contraten los servicios de trabajo temporal garantizarán que



los trabajadores puestos a su disposición tengan los derechos laborales y retributivos, previstos por este Convenio Colectivo. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de trabajo temporal y la Empresa usuaria que esté vinculada por el presente Convenio.

Tercera.-Incremento salarial.

Los salarios establecidos en las tablas del presente convenio colectivo se incrementarán de la siguiente forma:

-Año 2023: incremento de las tablas salariales de 2022 en un 6,4%. (IPC de Navarra de 2022).

-Año 2024: incremento de las tablas salariales de 2023 en un 2,9%. (IPC de Navarra de 2023).

-Año 2025: incremento de las tablas salariales del 2024 en el porcentaje del IPC de Navarra en 2024. La aplicación de actualización de las tablas salariales para 2025 se podrá demorar hasta el 31/10/2025.

El abono de los atrasos resultantes de la aplicación de dichos incrementos se realizará en las siguientes fechas:

-Atrasos 2023: hasta el 30/09/2024 salvo publicación posterior del convenio en el Boletín Oficial de Navarra en cuyo caso se realizará en el plazo máximo de los dos meses siguientes a la misma.

-Atrasos 2024: hasta el 31 /12/2024.

-Atrasos 2025; si la empresa hubiera optado por no aplicar las tablas actualizadas con anterioridad, el plazo máximo para el abono de los atrasos correspondientes a enero-octubre 2025, será el 31 de octubre de 2025.

Respecto de las dietas y kilometraje se acuerda el mismo incremento que el pactado.

Cuarta.-Calendario laboral.

En aquellos casos en que la empresa no tenga definido su calendario laboral finalizado el mes de marzo del año en curso, el representante o representantes de los trabajadores si los hubieren, o en su caso cualquier trabajador si no los hubieren, podrá solicitar siempre por escrito a la empresa, la concreción en un plazo de 15 días laborables del calendario laboral para el mencionado año, solicitando subsidiariamente y en caso de incumplimiento por aquella, la aplicación del calendario definido entre los firmantes del presente convenio para el año de referencia.

Quinta.-Clausulas sobre la estructura de la negociación colectiva en el sector y reglas sobre concurrencia acordadas al amparo del artículo 83.2 ET.

Las partes signatarias de este convenio en atención a lo dispuesto en el artículo 83.2 del ET mediante este acuerdo colectivo sectorial autonómico, acuerdan y dotan de prioridad aplicativa al presente convenio frente a la concurrencia con otros convenios colectivo de ámbitos superiores.

En consecuencia, las disposiciones de este Convenio Colectivo Autonómico no resultaran afectadas por el contenido de convenios-colectivos de ámbito superior a excepción de las materias reservadas a éstos con carácter imperativo de conformidad con la legislación vigente.

Asimismo, se establece que en lo no pactado en este Convenio Colectivo Autonómico se aplicara lo regulado en el Convenio Colectivo Estatal del Sector, con la exclusión en su totalidad del Título XII de dicho Convenio Estatal.

Sexta.-Planes de Igualdad.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la



igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las Empresas de más de 50 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

Atendiendo a lo establecido en la Disposición transitoria décima segunda sobre la aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se establece que:

Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, que fue publicado en el Boletín Oficial del Estado el 7 de marzo de 2019.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral pudiera acordado en un procedimiento sancionador la situación de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

A efectos de lo regulado en el presente convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven al cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objeto sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con esta finalidad, el presente convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 250 trabajadores incluida dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

A.-Concepto de los Planes de Igualdad.

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la



igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijaran los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

#### B.-Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo estos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otros, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salariales.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias último año y motivos.
- i) Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j) Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

#### C.-Objetivos de los Planes de Igualdad.



Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se hayan constatado la existencia en situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, entre otros, podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización de lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en las empresas mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de actitudes y capacidades individuales.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están sub-representadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptara medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
- k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

D.-Competencia de la Empresas y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los Planes de Igualdad y régimen transitorio.

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de



dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes Disposiciones (de 50 o más personas trabajadoras) deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente Plan de Igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerá siempre del diagnóstico previo.

Una vez implantado el Plan de Igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe sí así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto los Diagnósticos de Situación y los Planes de Igualdad.

## ANEXO I.-TABLA SALARIAL 2023 CON PLUS CONVENIO A

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS CONVENIO "A" MES	PAGA JULIO / DICIEMBRE "A"	PAGA MARZO (12 DIAS) "A"	PLUS CONVENIO "A" AÑO	SALARIO BASE ANUAL + PLUS CONVENIO "A"
<b>PERSONAL DIRECTO</b>							
Peón, guarda, mozo	15.878,16	1.102,65	358,86	358,86	143,54	5.167,58	21.045,74
Peón especializado, ayudante	16.585,87	1.151,80	369,28	369,28	147,71	5.317,68	21.903,56
Aserrador circular	17.248,63	1.197,82	378,23	378,23	151,29	5.446,53	22.695,16
Oficial 2.ª, aserrador 2.ª, chófer, tractorista	17.450,82	1.211,86	381,59	381,59	152,64	5.494,90	22.945,72
Oficial 1.ª, aserrador 1.ª, chófer con carnet 1.ª	18.371,94	1.275,83	395,42	395,42	158,17	5.694,08	24.066,02
Encargado sección	18.652,78	1.295,33	399,06	399,06	159,63	5.746,50	24.399,28
Encargado	19.472,81	1.352,28	411,19	411,19	164,48	5.921,11	25.393,92
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>							
Jefe de oficina	21.663,28	1.504,39	442,65	442,65	177,06	6.374,15	28.037,43
Oficial 1.ª	18.591,00	1.291,04	397,50	397,50	159,00	5.723,97	24.314,97
Oficial 2.ª	17.978,80	1.248,53	388,74	388,74	155,50	5.597,90	23.576,69
Auxiliar telefonista, mecanógrafo	15.878,16	1.102,65	358,87	358,87	143,55	5.167,77	21.045,93
Aspirante 1.º año	12.553,16	871,75	311,50	311,50	124,60	4.485,66	17.038,82
Aspirante 2.º año	14.356,07	996,95	337,68	337,68	135,07	4.862,63	19.218,70
Aspirante 3.º año	15.602,96	1.083,54	355,30	355,30	142,12	5.116,30	20.719,26
<b>PERSONAL TÉCNICO</b>							
Jefe de taller	19.776,11	1.373,34	414,91	414,91	165,96	5.974,67	25.750,78
Proyectista, delineante	19.079,65	1.324,98	404,50	404,50	161,80	5.824,76	24.904,41
Auxiliar analista	15.580,50	1.081,98	355,19	355,19	142,08	5.114,79	20.695,29
Practicante	16.366,82	1.136,58	365,88	365,88	146,35	5.268,73	21.635,55
<b>OTRO PERSONAL</b>							
Trabajador 16 años (sin contrato de formación)	14.097,70	979,01	313,88	313,88	125,55	4.519,83	18.617,53
Trabajador 17 años (sin contrato de formación)	14.928,97	1.036,73	332,36	332,36	132,95	4.786,02	19.714,99



## ANEXO II.-TABLA SALARIAL 2023 CON PLUS CONVENIO B

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS CONVENIO "B" MES	PAGA JULIO / DICIEMBRE "B"	PAGA MARZO (12 DIAS) "B"	PLUS CONVENIO "B" AÑO
<b>PERSONAL DIRECTO</b>						
Peón, guarda, mozo	15.878,16	1.102,65	143,54	143,54	57,42	2.066,98
Peón especializado, ayudante	16.585,87	1.151,80	147,72	147,72	59,09	2.127,19
Aserrador circular	17.248,63	1.197,82	151,30	151,30	60,52	2.178,71
Oficial 2.ª, aserrador 2.ª, chófer, tractorista	17.450,82	1.211,86	152,64	152,64	61,06	2.198,08
Oficial 1.ª, aserrador 1.ª, chófer con carnet 1.ª	18.371,94	1.275,83	158,14	158,14	63,26	2.277,26
Encargado sección	18.652,78	1.295,33	159,62	159,62	63,85	2.298,48
Encargado	19.472,81	1.352,28	164,46	164,46	65,79	2.368,27
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>						
Jefe de oficina	21.663,28	1.504,39	177,06	177,06	70,83	2.549,73
Oficial 1.ª	18.591,00	1.291,04	158,99	158,99	63,60	2.289,44
Oficial 2.ª	17.978,80	1.248,53	155,48	155,48	62,19	2.238,85
Auxiliar telefonista, mecanógrafo	15.878,16	1.102,65	143,55	143,55	57,42	2.067,17
Aspirante 1.º año	12.553,16	871,75	124,60	124,60	49,84	1.794,17
Aspirante 2.º año	14.356,07	996,95	135,07	135,07	54,03	1.944,99
Aspirante 3.º año	15.602,96	1.083,54	142,12	142,12	56,85	2.046,53
<b>PERSONAL TÉCNICO</b>						
Jefe de taller	19.776,11	1.373,34	165,96	165,96	66,39	2.389,87
Proyectista, delineante	19.079,65	1.324,98	161,82	161,82	64,73	2.330,28
Auxiliar analista	15.580,50	1.081,98	142,09	142,09	56,84	2.046,14
Practicante	16.366,82	1.136,58	146,34	146,34	58,53	2.107,25
<b>OTRO PERSONAL</b>						
Trabajador 16 años (sin contrato de formación)	14.097,70	979,01	125,55	125,55	50,22	1.807,98
Trabajador 17 años (sin contrato de formación)	14.928,97	1.036,73	132,94	132,94	53,18	1.914,32

## ANEXO III.-TABLA SALARIAL 2024 CON PLUS CONVENIO A



CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS CONVENIO "A" MES	PAGA JULIO / DICIEMBRE "A"	PAGA MARZO (12 DIAS) "A"	PLUS CONVENIO "A" AÑO	SALARIO BASE ANUAL + PLUS CONVENIO "A"
<b>PERSONAL DIRECTO</b>							
Peón, guarda, mozo	16.338,63	1.134,63	369,27	369,27	147,71	5.317,44	21.656,07
Peón especializado, ayudante	17.066,86	1.185,20	379,99	379,99	152,00	5.471,89	22.538,76
Aserrador circular	17.748,84	1.232,56	389,20	389,20	155,68	5.604,48	23.353,32
Oficial 2.ª, aserrador 2.ª, chófer, tractorista	17.956,90	1.247,01	392,66	392,66	157,06	5.654,25	23.611,15
Oficial 1.ª, aserrador 1.ª, chófer con carnet 1.ª	18.904,72	1.312,83	406,89	406,89	162,76	5.859,21	24.763,93
Encargado sección	19.193,71	1.332,90	410,64	410,64	164,25	5.913,15	25.106,86
Encargado	20.037,52	1.391,49	423,11	423,11	169,24	6.092,82	26.130,34
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>							
Jefe de oficina	22.291,51	1.548,02	455,49	455,49	182,19	6.559,00	28.850,51
Oficial 1.ª	19.130,14	1.328,48	409,03	409,03	163,61	5.889,96	25.020,10
Oficial 2.ª	18.500,18	1.284,74	400,02	400,02	160,01	5.760,23	24.260,42
Auxiliar telefonista, mecanógrafo	16.338,63	1.134,63	369,28	369,28	147,71	5.317,64	21.656,27
Aspirante 1.º año	12.917,20	897,03	320,54	320,54	128,22	4.615,75	17.532,95
Aspirante 2.º año	14.772,40	1.025,86	347,48	347,48	138,99	5.003,65	19.776,04
Aspirante 3.º año	16.055,44	1.114,96	365,60	365,60	146,24	5.264,67	21.320,11
<b>PERSONAL TÉCNICO</b>							
Jefe de taller	20.349,61	1.413,17	426,94	426,94	170,78	6.147,93	26.497,55
Proyectista, delineante	19.632,96	1.363,40	416,23	416,23	166,49	5.993,68	25.626,64
Auxiliar analista	16.032,34	1.113,36	365,49	365,49	146,20	5.263,12	21.295,45
Practicante	16.841,46	1.169,55	376,49	376,49	150,60	5.421,52	22.262,98
<b>OTRO PERSONAL</b>							
Trabajador 16 años (sin contrato de formación)	14.506,53	1.007,40	322,98	322,98	129,19	4.650,90	19.157,43
Trabajador 17 años (sin contrato de formación)	15.361,91	1.066,80	342,00	342,00	136,80	4.924,82	20.286,73

## ANEXO IV.-TABLA SALARIAL 2024 PLUS CONVENIO B

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS CONVENIO "B" MES	PAGA JULIO / DICIEMBRE "B"	PAGA MARZO (12 DIAS) "B"	PLUS CONVENIO "B" AÑO
<b>PERSONAL DIRECTO</b>						
Peón, guarda, mozo	16.338,63	1.134,63	147,70	147,70	59,08	2.126,92
Peón especializado, ayudante	17.066,86	1.185,20	152,01	152,01	60,80	2.188,88
Aserrador circular	17.748,84	1.232,56	155,69	155,69	62,27	2.241,89



Oficial 2.ª, aserrador 2.ª, chófer, tractorista	17.956,90	1.247,01	157,07	157,07	62,83	2.261,82
Oficial 1.ª, aserrador 1.ª, chófer con carnet 1.ª	18.904,72	1.312,83	162,73	162,73	65,09	2.343,30
Encargado sección	19.193,71	1.332,90	164,25	164,25	65,70	2.365,14
Encargado	20.037,52	1.391,49	169,23	169,23	67,69	2.436,95
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>						
Jefe de oficina	22.291,51	1.548,02	182,20	182,20	72,88	2.623,67
Oficial 1.ª	19.130,14	1.328,48	163,60	163,60	65,44	2.355,83
Oficial 2.ª	18.500,18	1.284,74	159,98	159,98	63,99	2.303,77
Auxiliar telefonista, mecanógrafo	16.338,63	1.134,63	147,72	147,72	59,09	2.127,12
Aspirante 1.º año	12.917,20	897,03	128,21	128,21	51,28	1.846,20
Aspirante 2.º año	14.772,40	1.025,86	138,99	138,99	55,59	2.001,40
Aspirante 3.º año	16.055,44	1.114,96	146,24	146,24	58,50	2.105,88
<b>PERSONAL TÉCNICO</b>						
Jefe de taller	20.349,61	1.413,17	170,78	170,78	68,31	2.459,18
Proyectista, delineante	19.632,96	1.363,40	166,52	166,52	66,61	2.397,86
Auxiliar analista	16.032,34	1.113,36	146,21	146,21	58,49	2.105,47
Practicante	16.841,46	1.169,55	150,58	150,58	60,23	2.168,36
<b>OTRO PERSONAL</b>						
Trabajador 16 años (sin contrato de formación)	14.506,53	1.007,40	129,20	129,20	51,68	1.860,41
Trabajador 17 años (sin contrato de formación)	15.361,91	1.066,80	136,79	136,79	54,72	1.969,83

## REVISIÓN SALARIAL (BON Número 90 - Jueves, 8 de mayo de 2025)

RESOLUCIÓN 74C/2025, de 9 de abril, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Acuerdo de revisión salarial para el año 2025 del Convenio Colectivo de la Industria de la Madera de Navarra.

Visto el texto del Acuerdo de revisión salarial para el año 2025 del Convenio Colectivo de la Industria de la Madera de Navarra (código número 31004805011981), que ha tenido entrada en este registro con fecha 31 de marzo de 2025, suscrito con fecha 11 de marzo de 2025 por las asociaciones empresariales ADEMAN y ACEN en representación de los empresarios del sector y ELA, CCOO, UGT y LAB quienes ostentan la mayoría de la representación de las personas trabajadoras.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 32 de la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral, en relación con el Decreto Foral 251/2023, de 15 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo, RESUELVO:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes



de Igualdad de Navarra.

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 9 de abril de 2025.-El director general de Economía Social y Trabajo, Iñaki Mendióroz Casallo.

ACTA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIA DE LA MADERA DE NAVARRA.

**ASISTENTES:**

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL		REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES			
ADEMAN	ACEN	ELA	UGT	CCOO	LAB
Olatz Esparza	Saioa Goñi	Daniel Narvaez	Demetrio Muñoz	Pilar Piñeiro Gallego	Asier Calderón
Patricia Granados (asesora)	Joaquin Ibiricu (asesor)	Juan Miguel Perez Garde		Iñigo Setuain Dominguez	

**EXPONEN:**

Siendo las 12:30 horas del 11 de marzo de 2025 las asociaciones empresariales ADEMAN y ACEN en representación de los empresarios del sector y ELA, CCOO, UGT y LAB quienes ostentan la mayoría de la representación de las personas trabajadores, han alcanzado acuerdo para la firma de las tablas salariales de 2025.

Las partes proceden a la firma de las tablas salariales 2025 del Convenio Colectivo de Industria de la Madera de Navarra que se adjuntan a la presente acta.

A los efectos de su presentación a la Autoridad Laboral para el registro y publicación del citado acuerdo se autoriza al abogado D. Joaquín Ibiricu o Patricia Granados Abardía indistintamente.

Siendo las 13:00 horas se levanta la sesión.

ELA

LAB

CCOO

UGT

ACEN

ADEMAN



### TABLAS SALARIALES "A" AÑO 2025

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS CONVENIO "A" MES	PAGA JULIO / DICIEMBRE "A" MES	PAGA MARZO (12 DIAS) "A"	PLUS CONVENIO "A" AÑO	SALARIO BASE ANUAL + PLUS CONVENIO "A"
<b>PERSONAL DIRECTO</b>							
Peón, guarda, mozo	16779,77	1165,26	379,24	379,24	151,69	5461,01	22240,78
Peón especializado, ayudante	17527,67	1217,20	390,25	390,25	156,10	5619,63	23147,30
Aserrador circular	18228,06	1265,84	399,71	399,71	159,88	5755,80	23983,86
Oficial 2.º, aserrador 2.º, chófer, tractorista	18441,73	1280,68	403,26	403,26	161,30	5806,92	24248,65
Oficial 1.º, aserrador 1.º, chófer con carnet 1.º	19415,15	1348,27	417,88	417,88	167,15	6017,41	25432,56
Encargado sección	19711,94	1368,88	421,72	421,72	168,69	6072,81	25784,75
Encargado	20578,53	1429,06	434,54	434,54	173,81	6257,33	26835,86
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>							
Jefe de oficina	22893,38	1589,82	467,78	467,78	187,11	6736,09	29629,47
Oficial 1.º	19646,65	1364,35	420,07	420,07	168,03	6048,99	25695,64
Oficial 2.º	18999,69	1319,42	410,82	410,82	164,33	5915,76	24915,45
Auxiliar telefonista, mecanógrafo	16779,77	1165,26	379,25	379,25	151,70	5461,22	22240,99
Aspirante primer año	13265,96	921,25	329,19	329,19	131,68	4740,37	18006,34
Aspirantes segundo año	15171,25	1053,56	356,86	356,86	142,74	5138,74	20309,99
Aspirante tercer año	16488,94	1145,07	375,47	375,47	150,19	5406,82	21895,76
<b>PERSONAL TÉCNICO</b>							
Jefe de taller	20899,05	1451,32	438,47	438,47	175,39	6313,93	27212,98
Proyectista, delineante	20163,05	1400,21	427,47	427,47	170,99	6155,51	26318,56
Auxiliar analista	16465,21	1143,42	375,36	375,36	150,14	5405,22	21870,43
Practicante	17296,18	1201,12	386,66	386,66	154,66	5567,90	22864,08
<b>OTRO PERSONAL</b>							
Trabajador 16 años (sin contrato de formación)	14898,21	1034,60	331,70	331,70	132,68	4776,48	19674,68
Trabajador 17 años (sin contrato de formación)	15776,68	1095,60	351,24	351,24	140,49	5057,79	20834,47



### TABLAS SALARIALES "B" AÑO 2025

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS CONVENIO "B" MES	PAGA JULIO / DICIEMBRE "B"	PAGA MARZO (12 DIAS) "B"	PLUS CONVENIO "B" AÑO
<b>PERSONAL DIRECTO</b>						
Peón, guarda, mozo	16779,77	1165,26	151,69	151,69	60,68	2184,35
Peón especializado, ayudante	17527,67	1217,20	156,11	156,11	62,44	2247,98
Aserrador circular	18228,06	1265,84	159,89	159,89	63,96	2302,42
Oficial 2.ª, aserrador 2.ª, chófer, tractorista	18441,73	1280,68	161,31	161,31	64,52	2322,89
Oficial 1.ª, aserrador 1.ª, chófer con carnet 1.ª	19415,15	1348,27	167,12	167,12	66,85	2406,57
Encargado sección	19711,94	1368,88	168,68	168,68	67,47	2429,00
Encargado	20578,53	1429,06	173,80	173,80	69,52	2502,75
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>						
Jefe de oficina	22893,38	1589,82	187,12	187,12	74,85	2694,51
Oficial 1.ª	19646,65	1364,35	168,02	168,02	67,21	2419,44
Oficial 2.ª	18999,69	1319,42	164,30	164,30	65,72	2365,98
Auxiliar telefonista, mecanógrafo	16779,77	1165,26	151,70	151,70	60,68	2184,55
Aspirante primer año	13265,96	921,25	131,67	131,67	52,67	1896,05
Aspirante segundo año	15171,25	1053,56	142,74	142,74	57,10	2055,43
Aspirante tercer año	16488,94	1145,07	150,19	150,19	60,08	2162,74
<b>PERSONAL TÉCNICO</b>						
Jefe de taller	20899,05	1451,32	175,39	175,39	70,15	2525,58
Proyectista, delineante	20163,05	1400,21	171,01	171,01	68,41	2462,60
Auxiliar analista	16465,21	1143,42	150,16	150,16	60,06	2162,32
Practicante	17296,18	1201,12	154,65	154,65	61,86	2226,91
<b>OTRO PERSONAL</b>						
Trabajador 16 años (sin contrato de formación)	14898,21	1034,60	132,68	132,68	53,07	1910,64
Trabajador 17 años (sin contrato de formación)	15776,68	1095,60	140,49	140,49	56,19	2023,02

### Tablas salariales

<b>CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DE LA MADERA DE NAVARRA</b>							



<b>CONVENIO COLECTIVO (BON 28, de 11 de febrero de 2020)</b>							
Artículo 17. Jornada de trabajo							
La jornada anual será de	1732	horas de trabajo efectivo y realmente prestado, para la vigencia del convenio ...					
Artículo 11. Dietas y desplazamientos							
Comida:	15						
Cena:	15						
Pernocte y desayuno:	20						
Artículo 12. Desgaste de herramientas							
... será de	4,36	euros semanales					
Artículo 13. Ropa de trabajo							
... será de	90	euros anuales ...					
<b>REVISIÓN SALARIAL (BON Nº 54 - 9 de marzo de 2021)</b>							



ANEXO I.- TABLAS SALARIALES AÑO 2020							
CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS CONVENIO A MES	PLUS CONVENIO B MES			
PERSONAL DIRECTO							
Peón, guarda, mozo	14.078,39	977,67	319,00	127,59			
Peón especializado, ayudante	14.705,87	1.021,24	328,27	131,31			
Aserrador circular	15.293,50	1.062,05	336,23	134,51			
Oficial 2. <sup>a</sup> , aserrador 2. <sup>a</sup> , chófer, tractorista	15.472,78	1.074,50	339,21	135,70			
Oficial 1. <sup>a</sup> , aserrador 1. <sup>a</sup> , chófer con carnet 1. <sup>a</sup>	16.289,49	1.131,21	351,50	140,57			
Encargado sección	16.538,50	1.148,51	354,74	141,88			
Encargado	17.265,58	1.199,00	365,53	146,20			
PERSONAL ADMINISTRATIVO							
Jefe de oficina	19.207,76	1.333,87	393,48	157,41			
Oficial 1. <sup>a</sup>	16.483,72	1.144,70	353,35	141,33			
Oficial 2. <sup>a</sup>	15.940,91	1.107,01	345,56	138,22			
Auxiliar telefonista, mecnógrafo	14.078,39	977,67	319,01	127,60			
Aspirante 1. <sup>o</sup> AÑO	11.130,25	772,93	276,90	110,76			
Aspirante 2. <sup>o</sup> AÑO	12.728,82	883,95	300,18	120,05			
Aspirante 3. <sup>o</sup> AÑO	13.834,37	960,72	315,84	126,33			



PERSONAL TÉCNICO							
Jefe de taller	17.534,50	1.217,67	368,83	147,53			
Proyectista, delineante	16.916,98	1.174,79	359,47	143,85			
Auxiliar analista	13.814,46	959,34	315,74	126,30			
Practicante	14.511,65	1.007,75	325,24	130,08			
OTRO PERSONAL							
Trabajador 16 años (sin contrato de formación)	12.499,73	868,04	279,01	111,61			
Trabajador 17 años (sin contrato de formación)	13.236,78	919,22	295,44	118,17			
Contrato en formación 1.º AÑO	12.499,73	868,04	279,01	111,61			
Contrato en formación 2.º AÑO	13.236,78	919,22	295,44	118,17			
Contrato en formación 3.º AÑO	14.705,87	1.021,24	328,27	132,02			
ANEXO II.							
PLUS CONVENIO A AÑO 2020							
CATEGORÍAS PROFESIONALES	PLUS CONVENIO MES	PLUS CONVENIO PAGA JULIO	PLUS CONVENIO PAGA DICIEMBRE	PLUS CONVENIO PAGA 12 DÍAS			
PERSONAL DIRECTO							
Peón, guarda, mozo	319,00	319,00	319,00	126,31			
Peón especializado, ayudante	328,27	328,27	328,27	129,99			



Aserrador circular	336,23	336,23	336,23	133,15			
Oficial 2. <sup>a</sup> , aserrador 2. <sup>a</sup> , chófer, tractorista	339,21	339,21	339,21	134,35			
Oficial 1. <sup>a</sup> , aserrador 1. <sup>a</sup> , chófer con carnet 1. <sup>a</sup>	351,50	351,50	351,50	139,19			
Encargado sección	354,74	354,74	354,74	140,46			
Encargado	365,53	365,53	365,53	144,75			
PERSONAL ADMINISTRATIVO							
Jefe de oficina	396,72	396,72	396,72	155,80			
Oficial 1. <sup>a</sup>	353,35	353,35	353,35	139,93			
Oficial 2. <sup>a</sup>	345,56	345,56	345,56	136,85			
Auxiliar telefonista, mecnógrafo	319,01	319,01	319,01	126,32			
Aspirante 1. <sup>o</sup> AÑO	276,90	276,90	276,90	109,66			
Aspirante 2. <sup>o</sup> AÑO	300,18	300,18	300,18	118,88			
Aspirante 3. <sup>o</sup> AÑO	315,84	315,84	315,84	125,09			
PERSONAL TÉCNICO							
Jefe de taller	368,83	368,83	368,83	146,05			
Proyectista, delineante	359,58	359,58	359,58	142,39			
Auxiliar analista	315,74	315,74	315,74	125,03			
Practicante	325,24	325,24	325,24	128,77			
OTRO PERSONAL							
Trabajador 16 años (sin contrato de formación)	279,01	279,01	279,01	128,77			
Trabajador 17 años (sin contrato de formación)	295,44	295,44	295,44	110,49			



Contrato en formación 1.º AÑO	279,01	279,01	279,01	116,98			
Contrato en formación 2.º AÑO	295,44	295,44	295,44	110,49			
Contrato en formación 3.º AÑO	328,27	328,27	328,27	129,99			
PLUS CONVENIO B 2020							
CATEGORÍAS PROFESIONALES	PLUS CONVENIO MES	PLUS CONVENIO PAGA JULIO	PLUS CONVENIO PAGA DICIEMBRE	PLUS CONVENIO PAGA 12 DÍAS			
PERSONAL DIRECTO							
Peón, guarda, mozo	127,59	127,59	127,59	50,52			
Peón especializado, ayudante	131,31	131,31	131,31	52,03			
Aserrador circular	134,51	134,51	134,51	53,27			
Oficial 2.ª, aserrador 2.ª, chófer, tractorista	135,70	135,70	135,70	53,74			
Oficial 1.ª, aserrador 1.ª, chófer con carnet 1.ª	140,57	140,57	140,57	55,66			
Encargado sección	141,88	141,88	141,88	56,18			
Encargado	146,20	146,20	146,20	57,89			
PERSONAL ADMINISTRATIVO							
Jefe de oficina	157,41	157,41	157,41	62,33			
Oficial 1.ª	141,33	141,33	141,33	55,32			
Oficial 2.ª	138,22	138,22	138,22	54,73			



Auxiliar telefonista, mecanógrafo	127,60	127,60	127,60	50,53			
Aspirante 1.º AÑO	110,76	110,76	110,76	43,84			
Aspirante 2.º AÑO	120,05	120,05	120,05	47,56			
Aspirante 3.º AÑO	126,33	126,33	126,33	50,04			
PERSONAL TÉCNICO							
Jefe de taller	147,53	147,53	147,53	58,42			
Proyectista, delineante	143,85	143,85	143,85	56,98			
Auxiliar analista	126,30	126,30	126,30	50,03			
Practicante	130,08	130,08	130,08	51,51			
OTRO PERSONAL							
Trabajador 16 años (sin contrato de formación)	111,61	111,61	111,61	44,17			
Trabajador 17 años (sin contrato de formación)	118,17	118,17	118,17	46,79			
Contrato en formación 1.º AÑO	111,61	111,61	111,61	44,17			
Contrato en formación 2.º AÑO	118,17	118,17	118,17	46,79			
Contrato en formación 3.º AÑO	132,02	132,02	132,02	52,03			
ANEXO III.- TABLA ORIENTATIVA DE COSTES 2020							



CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE ANUAL	PLUS CONVENIO A TOTAL AÑO	PLUS CONVENIO B TOTAL AÑO	SALARIO BASE ANUAL + PLUS CONVENIO A			
PERSONAL DIRECTO							
Peón, guarda, mozo	14.078,39	4.581,84	1.832,69	18.660,22			
Peón especializado, ayudante	14.705,87	4.714,92	1.886,08	19.420,80			
Aserrador circular	15.293,50	4.829,17	1.931,75	20.122,68			
Oficial 2. <sup>a</sup> , aserrador 2. <sup>a</sup> , chófer, tractorista	15.472,78	4.872,06	1.948,92	20.344,84			
Oficial 1. <sup>a</sup> , aserrador 1. <sup>a</sup> , chófer con carnet 1. <sup>a</sup>	16.289,49	5.048,66	2.019,13	21.338,15			
Encargado sección	16.538,50	5.095,14	2.037,95	21.633,64			
Encargado	17.265,58	5.249,95	2.099,83	22.515,53			
PERSONAL ADMINISTRATIVO							
Jefe de oficina	19.207,76	5.651,64	2.260,72	24.859,40			
Oficial 1. <sup>a</sup>	16.483,72	5.075,16	2.029,93	21.558,88			
Oficial 2. <sup>a</sup>	15.940,91	4.963,38	1.985,08	20.904,29			
Auxiliar telefonista, mecanógrafo	14.078,39	4.582,01	1.832,86	18.660,39			
Aspirante 1. <sup>o</sup> AÑO	11.130,25	3.977,22	1.590,80	15.107,48			
Aspirante 2. <sup>o</sup> AÑO	12.728,82	4.311,45	1.724,53	17.040,27			
Aspirante 3. <sup>o</sup> AÑO	13.834,37	4.536,37	1.814,56	18.370,74			
PERSONAL TÉCNICO							
Jefe de taller	17.534,50	5.297,44	2.118,98	22.831,94			
Proyectista, delineante	16.916,98	5.164,53	2.066,14	22.081,51			



Auxiliar analista	13.814,46	4.535,03	1.814,21	18.349,49			
Practicante	14.511,65	4.671,52	1.868,40	19.183,17			
OTRO PERSONAL							
Trabajador 16 años (sin contrato de formación)	12.499,73	4.007,51	1.603,05	16.507,24			
Trabajador 17 años (sin contrato de formación)	13.236,78	4.243,53	1.697,33	17.480,31			
Contrato en formación 1.º AÑO	12.499,73	4.007,51	1.603,05	16.507,24			
Contrato en formación 2.º AÑO	13.236,78	4.243,53	1.697,33	17.480,31			
Contrato en formación 3.º AÑO	14.705,87	4.714,92	1.895,97	19.420,80			
<b>CONVENIO COLECTIVO (BON Nº 52 - 14 de marzo de 2023)</b>							
código número	31004805011981						
PARA LOS AÑOS 2021 Y 2022							
Artículo 7. Plus Convenio	importes mensualizados						



Artículo 10. Gratificaciones extraordinarias							
Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad	2	de 30 días de retribución					
... en proporción al tiempo de prestación de servicios, tendrán derecho a la percepción de otra gratificación extraordinaria de	12	días, en cómputo anual					
Artículo 11. Dietas y desplazamientos							
Comida:	15,9	euros					
Cena:	15,9	euros					
Pernocte y desayuno:	21,2	euros					
... en lugares vacacionales y en época de dificultad de residencia, las dietas anteriores se incrementarán en un	17%						
la cantidad de	0,402	euros por kilómetro recorrido					
Artículo 12. Desgaste de herramientas	4,36	euros semanales					



Artículo 17. Jornada de trabajo	1732	horas de trabajo efectivo y realmente prestado, para la vigencia del convenio					
Artículo 36. Trabajo a distancia	1,5	euros por día de trabajo efectivo en proporción a la jornada realizada					
ANEXO I							
TABLAS SALARIALES AÑO 2021							
CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS CONVENIO A	PLUS CONVENIO B MES			
PERSONAL DIRECTO							
Peón, guarda, mozo	14.078,39	977,67	319,00	127,59			
Peón especializado, ayudante	14.705,87	1.021,24	328,27	131,31			
Aserrador circular	15.293,50	1.062,05	336,23	134,51			
Oficial 2.ª, aserrador 2.ª, chófer, tractorista	15.472,78	1.074,50	339,21	135,70			



Oficial 1. <sup>a</sup> , aserrador 1. <sup>a</sup> , chófer con carnet 1. <sup>a</sup>	16.289,49	1.131,21	351,50	140,57			
Encargado sección	16.538,50	1.148,51	354,74	141,88			
Encargado	17.265,58	1.199,00	365,53	146,20			
PERSONAL ADMINISTRATIVO							
Jefe de oficina	19.207,76	1.333,87	393,48	157,41			
Oficial 1. <sup>a</sup>	16.483,72	1.144,70	353,35	141,33			
Oficial 2. <sup>a</sup>	15.940,91	1.107,01	345,56	138,22			
Auxiliar telefonista, mecnógrafo	14.078,39	977,67	319,01	127,60			
Aspirante 1. <sup>o</sup> año	11.130,25	772,93	276,90	110,76			
Aspirante 2. <sup>o</sup> año	12.728,82	883,95	300,18	120,05			
Aspirante 3. <sup>o</sup> año	13.834,37	960,72	315,84	126,33			
PERSONAL TÉCNICO							
Jefe de taller	17.534,50	1.217,67	368,83	147,53			
Proyectista, delineante	16.916,98	1.174,79	359,47	143,85			
Auxiliar analista	13.814,46	959,34	315,74	126,30			
Practicante	14.511,65	1.007,75	325,24	130,08			
OTRO PERSONAL							
Trabajador 16 años (sin contrato de formación)	12.499,73	868,04	279,01	111,61			
Trabajador 17 años (sin contrato de formación)	13.236,78	919,22	295,44	118,17			
TABLAS SALARIALES AÑO 2022							



CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS CONVENIO A	PLUS CONVENIO B MES			
<b>PERSONAL DIRECTO</b>							
Peón, guarda, mozo	14.923,09	1.036,33	338,14	135,25			
Peón especializado, ayudante	15.588,22	1.082,51	347,97	139,19			
Aserrador circular	16.211,11	1.125,77	356,40	142,58			
Oficial 2. <sup>a</sup> , aserrador 2. <sup>a</sup> , chófer, tractorista	16.401,15	1.138,97	359,56	143,84			
Oficial 1. <sup>a</sup> , aserrador 1. <sup>a</sup> , chófer con carnet 1. <sup>a</sup>	17.266,86	1.199,08	372,59	149,00			
Encargado sección	17.530,81	1.217,42	376,02	150,39			
Encargado	18.301,51	1.270,94	387,46	154,97			
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>							
Jefe de oficina	20.360,23	1.413,90	417,09	166,85			
Oficial 1. <sup>a</sup>	17.472,74	1.213,38	374,55	149,81			
Oficial 2. <sup>a</sup>	16.897,36	1.173,43	366,29	146,51			
Auxiliar telefonista, mecanógrafo	14.923,09	1.036,33	338,15	135,26			
Aspirante 1. <sup>o</sup> año	11.798,07	819,31	293,51	117,41			
Aspirante 2. <sup>o</sup> año	13.492,55	936,99	318,19	127,25			
Aspirante 3. <sup>o</sup> año	14.664,43	1.018,36	334,79	133,91			
<b>PERSONAL TÉCNICO</b>							
Jefe de taller	18.586,57	1.290,73	390,96	156,38			
Proyectista, delineante	17.932,00	1.245,28	381,04	152,48			



Auxiliar analista	14.643,33	1.016,90	334,68	133,88			
Practicante	15.382,35	1.068,22	344,75	137,88			
OTRO PERSONAL							
Trabajador 16 años (sin contrato de formación)	13.249,71	920,12	295,75	118,31			
Trabajador 17 años (sin contrato de formación)	14.030,99	974,37	313,17	125,26			
ANEXO II							
PLUS CONVENIO A AÑO 2021							
CATEGORÍAS PROFESIONALES	PLUS CONVENIO MES	PLUS CONVENIO PAGA JULIO	PLUS CONVENIO PAGA DICIEMBRE	PLUS CONVENIO PAGA 12 DÍAS			
PERSONAL DIRECTO							
Peón, guarda, mozo	319,00	319,00	319,00	126,31			
Peón especializado, ayudante	328,27	328,27	328,27	129,99			
Aserrador circular	336,23	336,23	336,23	133,15			
Oficial 2.ª, aserrador 2.ª, chófer, tractorista	339,21	339,21	339,21	134,35			
Oficial 1.ª, aserrador 1.ª, chófer con carnet 1.ª	351,50	351,50	351,50	139,19			
Encargado sección	354,74	354,74	354,74	140,46			
Encargado	365,53	365,53	365,53	144,75			



PERSONAL ADMINISTRATIVO							
Jefe de oficina	396,72	396,72	396,72	155,80			
Oficial 1.ª	353,35	353,35	353,35	139,93			
Oficial 2.ª	345,56	345,56	345,56	136,85			
Auxiliar telefonista, mecanógrafo	319,01	319,01	319,01	126,32			
Aspirante 1.º año	276,90	276,90	276,90	109,66			
Aspirante 2.º año	300,18	300,18	300,18	118,88			
Aspirante 3.º año	315,84	315,84	315,84	125,09			
PERSONAL TÉCNICO							
Jefe de taller	368,83	368,83	368,83	146,05			
Proyectista, delineante	359,58	359,58	359,58	142,39			
Auxiliar analista	315,74	315,74	315,74	125,03			
Practicante	325,24	325,24	325,24	128,77			
OTRO PERSONAL							
Trabajador 16 años (sin contrato de formación)	279,01	279,01	279,01	128,77			
Trabajador 17 años (sin contrato de formación)	295,44	295,44	295,44	110,49			
PLUS CONVENIO B 2021							
CATEGORÍAS PROFESIONALES	PLUS CONVENIO MES	PLUS CONVENIO PAGA JULIO	PLUS CONVENIO PAGA DICIEMBRE	PLUS CONVENIO PAGA 12 DÍAS			
PERSONAL DIRECTO							



Peón, guarda, mozo	127,59	127,59	127,59	50,52			
Peón especializado, ayudante	131,31	131,31	131,31	52,03			
Aserrador circular	134,51	134,51	134,51	53,27			
Oficial 2.ª, aserrador 2.ª, chófer, tractorista	135,70	135,70	135,70	53,74			
Oficial 1.ª, aserrador 1.ª, chófer con carnet 1.ª	140,57	140,57	140,57	55,66			
Encargado sección	141,88	141,88	141,88	56,18			
Encargado	146,20	146,20	146,20	57,89			
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>							
Jefe de oficina	157,41	157,41	157,41	62,33			
Oficial 1.ª	141,33	141,33	141,33	55,32			
Oficial 2.ª	138,22	138,22	138,22	54,73			
Auxiliar telefonista, mecanógrafo	127,60	127,60	127,60	50,53			
Aspirante 1.º año	110,76	110,76	110,76	43,84			
Aspirante 2.º año	120,05	120,05	120,05	47,56			
Aspirante 3.º año	126,33	126,33	126,33	50,04			
<b>PERSONAL TÉCNICO</b>							
Jefe de taller	147,53	147,53	147,53	58,42			
Proyectista, delineante	143,85	143,85	143,85	56,98			
Auxiliar analista	126,30	126,30	126,30	50,03			
Practicante	130,08	130,08	130,08	51,51			
<b>OTRO PERSONAL</b>							



Trabajador 16 años (sin contrato de formación)	111,61	111,61	111,61	44,17			
Trabajador 17 años (sin contrato de formación)	118,17	118,17	118,17	46,79			
PLUS CONVENIO A AÑO 2022							
CATEGORÍAS PROFESIONALES	PLUS CONVENIO MES	PLUS CONVENIO PAGA JULIO	PLUS CONVENIO PAGA DICIEMBRE	PLUS CONVENIO PAGA 12 DÍAS			
PERSONAL DIRECTO							
Peón, guarda, mozo	338,14	338,14	338,14	133,89			
Peón especializado, ayudante	347,97	347,97	347,97	137,79			
Aserrador circular	356,40	356,40	356,40	141,14			
Oficial 2.ª, aserrador 2.ª, chófer, tractorista	359,56	359,56	359,56	142,41			
Oficial 1.ª, aserrador 1.ª, chófer con carnet 1.ª	372,59	372,59	372,59	147,54			
Encargado sección	376,02	376,02	376,02	148,89			
Encargado	387,46	387,46	387,46	153,44			
PERSONAL ADMINISTRATIVO							
Jefe de oficina	420,52	420,52	420,52	165,15			
Oficial 1.ª	374,55	374,55	374,55	148,33			
Oficial 2.ª	366,29	366,29	366,29	145,06			



Auxiliar telefonista, mecanógrafo	338,15	338,15	338,15	133,90			
Aspirante 1.º año	293,51	293,51	293,51	116,24			
Aspirante 2.º año	318,19	318,19	318,19	126,01			
Aspirante 3.º año	334,79	334,79	334,79	132,60			
PERSONAL TÉCNICO							
Jefe de taller	390,96	390,96	390,96	154,81			
Proyectista, delineante	381,15	381,15	381,15	150,93			
Auxiliar analista	334,68	334,68	334,68	132,53			
Practicante	344,75	344,75	344,75	136,50			
OTRO PERSONAL							
Trabajador 16 años (sin contrato de formación)	295,75	295,75	295,75	136,50			
Trabajador 17 años (sin contrato de formación)	313,17	313,17	313,17	176,78			
PLUS CONVENIO B 2022							
CATEGORÍAS PROFESIONALES	PLUS CONVENIO MES	PLUS CONVENIO PAGA JULIO	PLUS CONVENIO PAGA DICIEMBRE	PLUS CONVENIO PAGA 12 DÍAS			
PERSONAL DIRECTO							
Peón, guarda, mozo	135,25	135,25	135,25	50,52			
Peón especializado, ayudante	139,19	139,19	139,19	52,03			
Aserrador circular	142,58	142,58	142,58	53,27			



Oficial 2. <sup>a</sup> , aserrador 2. <sup>a</sup> , chófer, tractorista	143,84	143,84	143,84	53,74			
Oficial 1. <sup>a</sup> , aserrador 1. <sup>a</sup> , chófer con carnet 1. <sup>a</sup>	149,00	149,00	149,00	55,66			
Encargado sección	150,39	150,39	150,39	56,18			
Encargado	154,97	154,97	154,97	57,89			
PERSONAL ADMINISTRATIVO							
Jefe de oficina	166,85	166,85	166,85	62,33			
Oficial 1. <sup>a</sup>	149,81	149,81	149,81	55,32			
Oficial 2. <sup>a</sup>	146,51	146,51	146,51	54,73			
Auxiliar telefonista, mecnógrafo	135,26	135,26	135,26	50,53			
Aspirante 1. <sup>o</sup> año	117,41	117,41	117,41	43,84			
Aspirante 2. <sup>o</sup> año	127,25	127,25	127,25	47,56			
Aspirante 3. <sup>o</sup> año	133,91	133,91	133,91	50,04			
PERSONAL TÉCNICO							
Jefe de taller	156,38	156,38	156,38	58,42			
Proyectista, delineante	152,48	152,48	152,48	56,98			
Auxiliar analista	133,88	133,88	133,88	50,03			
Practicante	137,88	137,88	137,88	51,51			
OTRO PERSONAL							
Trabajador 16 años (sin contrato de formación)	118,31	118,31	118,31	44,17			
Trabajador 17 años (sin contrato de formación)	125,26	125,26	125,26	46,79			



ANEXO III							
TABLA ORIENTATIVA DE COSTES 2021							
CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE ANUAL	PLUS CONVENIO A TOTAL AÑO	PLUS CONVENIO B TOTAL AÑO	SALARIO BASE ANUAL + PLUS CONVENIO A			
<b>PERSONAL DIRECTO</b>							
Peón, guarda, mozo	14.078,39	4.581,84	1.832,69	18.660,22			
Peón especializado, ayudante	14.705,87	4.714,92	1.886,08	19.420,80			
Aserrador circular	15.293,50	4.829,17	1.931,75	20.122,68			
Oficial 2. <sup>a</sup> , aserrador 2. <sup>a</sup> , chófer, tractorista	15.472,78	4.872,06	1.948,92	20.344,84			
Oficial 1. <sup>a</sup> , aserrador 1. <sup>a</sup> , chófer con carnet 1. <sup>a</sup>	16.289,49	5.048,66	2.019,13	21.338,15			
Encargado sección	16.538,50	5.095,14	2.037,95	21.633,64			
Encargado	17.265,58	5.249,95	2.099,83	22.515,53			
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>							
Jefe de oficina	19.207,76	5.651,64	2.260,72	24.859,40			
Oficial 1. <sup>a</sup>	16.483,72	5.075,16	2.029,93	21.558,88			
Oficial 2. <sup>a</sup>	15.940,91	4.963,38	1.985,08	20.904,29			
Auxiliar telefonista, mecanógrafo	14.078,39	4.582,01	1.832,86	18.660,39			
Aspirante 1. <sup>o</sup> año	11.130,25	3.977,22	1.590,80	15.107,48			
Aspirante 2. <sup>o</sup> año	12.728,82	4.311,45	1.724,53	17.040,27			



Aspirante 3.º año	13.834,37	4.536,37	1.814,56	18.370,74			
PERSONAL TÉCNICO							
Jefe de taller	17.534,50	5.297,44	2.118,98	22.831,94			
Proyectista, delineante	16.916,98	5.164,53	2.066,14	22.081,51			
Auxiliar analista	13.814,46	4.535,03	1.814,21	18.349,49			
Practicante	14.511,65	4.671,52	1.868,40	19.183,17			
OTRO PERSONAL							
Trabajador 16 años (sin contrato de formación)	12.499,73	4.007,51	1.603,05	16.507,24			
Trabajador 17 años (sin contrato de formación)	13.236,78	4.243,53	1.697,33	17.480,31			
TABLA ORIENTATIVA DE COSTES 2022							
CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE ANUAL	PLUS CONVENIO A TOTAL AÑO	PLUS CONVENIO B TOTAL AÑO	SALARIO BASE ANUAL + PLUS CONVENIO A			
PERSONAL DIRECTO							
Peón, guarda, mozo	14.923,09	4.856,75	1.942,65	19.779,83			
Peón especializado, ayudante	15.588,22	4.997,82	1.999,24	20.586,05			
Aserrador circular	16.211,11	5.118,92	2.047,66	21.330,04			
Oficial 2.ª, aserrador 2.ª, chófer, tractorista	16.401,15	5.164,38	2.065,86	21.565,53			



Oficial 1. <sup>a</sup> , aserrador 1. <sup>a</sup> , chófer con carnet 1. <sup>a</sup>	17.266,86	5.351,58	2.140,28	22.618,44			
Encargado sección	17.530,81	5.400,85	2.160,23	22.931,66			
Encargado	18.301,51	5.564,95	2.225,82	23.866,46			
PERSONAL ADMINISTRATIVO							
Jefe de oficina	20.360,23	5.990,74	2.396,36	26.350,96			
Oficial 1. <sup>a</sup>	17.472,74	5.379,67	2.151,73	22.852,41			
Oficial 2. <sup>a</sup>	16.897,36	5.261,18	2.104,18	22.158,55			
Auxiliar telefonista, mecnógrafo	14.923,09	4.856,93	1.942,83	19.780,01			
Aspirante 1. <sup>o</sup> año	11.798,07	4.215,85	1.686,25	16.013,93			
Aspirante 2. <sup>o</sup> año	13.492,55	4.570,14	1.828,00	18.062,69			
Aspirante 3. <sup>o</sup> año	14.664,43	4.808,55	1.923,43	19.472,98			
PERSONAL TÉCNICO							
Jefe de taller	18.586,57	5.615,29	2.246,12	24.201,86			
Proyectista, delineante	17.932,00	5.474,40	2.190,11	23.406,40			
Auxiliar analista	14.643,33	4.807,13	1.923,06	19.450,46			
Practicante	15.382,35	4.951,81	1.980,50	20.334,16			
OTRO PERSONAL							
Trabajador 16 años (sin contrato de formación)	13.249,71	4.247,96	1.699,23	17.497,67			
Trabajador 17 años (sin contrato de formación)	14.030,99	4.498,14	1.799,17	18.529,13			
\\\\\\							



<b>CONVENIO COLECTIVO (BON Nº 199 - 1 de octubre de 2024)</b>							
Código	31004805011981						
Artículo 7. Plus Convenio							
importes mensualizados							
Artículo 10. Gratificaciones extraordinarias							
gratificaciones	3						
Julio	junio	de 30 días de retribución (salario base + plus personal + plus convenio)					
Navidad	diciembre	de 30 días de retribución (salario base + plus personal + plus convenio)					
Marzo	marzo	de 12 días (salario base + plus personal + plus convenio)					



Artículo 11. Dietas y desplazamientos							
IMPORTE	2023	2024					
Comida	16,92	17,41					
Cena	16,92	17,41					
Pernocte y desayuno	22,56	23,21					
Para el año 2025 las citadas cuantías se incrementarán conforme a lo establecido							
utilizar al vehículo propio de éste ... euros por kilómetro recorrido:							
-Para 2023:	0,428						
-Para 2024:	0,44						
Artículo 12. Desgaste de herramientas							
de	4,36	euros semanales					
Artículo 17. Jornada de trabajo							
de	1732	horas de trabajo efectivo y realmente prestado					



ANEXO I.-TABLA SALARIAL 2023 CON PLUS CONVENIO A							
CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS CONVENIO A MES	PAGA JULIO / DICIEMBRE A	PAGA MARZO (12 DIAS) A	PLUS CONVENIO A AÑO	SALARIO BASE ANUAL + PLUS CONVENIO A
<b>PERSONAL DIRECTO</b>							
Peón, guarda, mozo	15878,16	1102,65	358,86	358,86	143,54	5167,58	21045,74
Peón especializado, ayudante	16585,87	1151,8	369,28	369,28	147,71	5317,68	21903,56
Aserrador circular	17248,63	1197,82	378,23	378,23	151,29	5446,53	22695,16
Oficial 2.ª, aserrador 2.ª, chófer, tractorista	17450,82	1211,86	381,59	381,59	152,64	5494,9	22945,72
Oficial 1.ª, aserrador 1.ª, chófer con carnet 1.ª	18371,94	1275,83	395,42	395,42	158,17	5694,08	24066,02
Encargado sección	18652,78	1295,33	399,06	399,06	159,63	5746,5	24399,28
Encargado	19472,81	1352,28	411,19	411,19	164,48	5921,11	25393,92
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>							
Jefe de oficina	21663,28	1504,39	442,65	442,65	177,06	6374,15	28037,43
Oficial 1.ª	18591	1291,04	397,5	397,5	159	5723,97	24314,97
Oficial 2.ª	17978,8	1248,53	388,74	388,74	155,5	5597,9	23576,69
Auxiliar telefonista, mecanógrafo	15878,16	1102,65	358,87	358,87	143,55	5167,77	21045,93
Aspirante 1.º año	12553,16	871,75	311,5	311,5	124,6	4485,66	17038,82
Aspirante 2.º año	14356,07	996,95	337,68	337,68	135,07	4862,63	19218,7
Aspirante 3.º año	15602,96	1083,54	355,3	355,3	142,12	5116,3	20719,26



PERSONAL TÉCNICO							
Jefe de taller	19776,11	1373,34	414,91	414,91	165,96	5974,67	25750,78
Proyectista, delineante	19079,65	1324,98	404,5	404,5	161,8	5824,76	24904,41
Auxiliar analista	15580,5	1081,98	355,19	355,19	142,08	5114,79	20695,29
Practicante	16366,82	1136,58	365,88	365,88	146,35	5268,73	21635,55
OTRO PERSONAL							
Trabajador 16 años (sin contrato de formación)	14097,7	979,01	313,88	313,88	125,55	4519,83	18617,53
Trabajador 17 años (sin contrato de formación)	14928,97	1036,73	332,36	332,36	132,95	4786,02	19714,99
ANEXO II.-TABLA SALARIAL 2023 CON PLUS CONVENIO B							
CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS CONVENIO B MES	PAGA JULIO / DICIEMBRE B	PAGA MARZO (12 DIAS) B	PLUS CONVENIO B AÑO	
PERSONAL DIRECTO							
Peón, guarda, mozo	15878,16	1102,65	143,54	143,54	57,42	2066,98	
Peón especializado, ayudante	16585,87	1151,8	147,72	147,72	59,09	2127,19	
Aserrador circular	17248,63	1197,82	151,3	151,3	60,52	2178,71	
Oficial 2. <sup>a</sup> , aserrador 2. <sup>a</sup> , chófer, tractorista	17450,82	1211,86	152,64	152,64	61,06	2198,08	
Oficial 1. <sup>a</sup> , aserrador 1. <sup>a</sup> , chófer con carnet 1. <sup>a</sup>	18371,94	1275,83	158,14	158,14	63,26	2277,26	



Encargado sección	18652,78	1295,33	159,62	159,62	63,85	2298,48	
Encargado	19472,81	1352,28	164,46	164,46	65,79	2368,27	
PERSONAL ADMINISTRATIVO							
Jefe de oficina	21663,28	1504,39	177,06	177,06	70,83	2549,73	
Oficial 1.ª	18591	1291,04	158,99	158,99	63,6	2289,44	
Oficial 2.ª	17978,8	1248,53	155,48	155,48	62,19	2238,85	
Auxiliar telefonista, mecanógrafo	15878,16	1102,65	143,55	143,55	57,42	2067,17	
Aspirante 1.º año	12553,16	871,75	124,6	124,6	49,84	1794,17	
Aspirante 2.º año	14356,07	996,95	135,07	135,07	54,03	1944,99	
Aspirante 3.º año	15602,96	1083,54	142,12	142,12	56,85	2046,53	
PERSONAL TÉCNICO							
Jefe de taller	19776,11	1373,34	165,96	165,96	66,39	2389,87	
Proyectista, delineante	19079,65	1324,98	161,82	161,82	64,73	2330,28	
Auxiliar analista	15580,5	1081,98	142,09	142,09	56,84	2046,14	
Practicante	16366,82	1136,58	146,34	146,34	58,53	2107,25	
OTRO PERSONAL							
Trabajador 16 años (sin contrato de formación)	14097,7	979,01	125,55	125,55	50,22	1807,98	
Trabajador 17 años (sin contrato de formación)	14928,97	1036,73	132,94	132,94	53,18	1914,32	
ANEXO III.-TABLA SALARIAL 2024 CON PLUS CONVENIO A							



CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS CONVENIO A MES	PAGA JULIO / DICIEMBRE A	PAGA MARZO (12 DIAS) A	PLUS CONVENIO A AÑO	SALARIO BASE ANUAL + PLUS CONVENIO A
<b>PERSONAL DIRECTO</b>							
Peón, guarda, mozo	16338,63	1134,63	369,27	369,27	147,71	5317,44	21656,07
Peón especializado, ayudante	17066,86	1185,2	379,99	379,99	152	5471,89	22538,76
Aserrador circular	17748,84	1232,56	389,2	389,2	155,68	5604,48	23353,32
Oficial 2.ª, aserrador 2.ª, chófer, tractorista	17956,9	1247,01	392,66	392,66	157,06	5654,25	23611,15
Oficial 1.ª, aserrador 1.ª, chófer con carnet 1.ª	18904,72	1312,83	406,89	406,89	162,76	5859,21	24763,93
Encargado sección	19193,71	1332,9	410,64	410,64	164,25	5913,15	25106,86
Encargado	20037,52	1391,49	423,11	423,11	169,24	6092,82	26130,34
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>							
Jefe de oficina	22291,51	1548,02	455,49	455,49	182,19	6559	28850,51
Oficial 1.ª	19130,14	1328,48	409,03	409,03	163,61	5889,96	25020,1
Oficial 2.ª	18500,18	1284,74	400,02	400,02	160,01	5760,23	24260,42
Auxiliar telefonista, mecanógrafo	16338,63	1134,63	369,28	369,28	147,71	5317,64	21656,27
Aspirante 1.º año	12917,2	897,03	320,54	320,54	128,22	4615,75	17532,95
Aspirante 2.º año	14772,4	1025,86	347,48	347,48	138,99	5003,65	19776,04
Aspirante 3.º año	16055,44	1114,96	365,6	365,6	146,24	5264,67	21320,11
<b>PERSONAL TÉCNICO</b>							
Jefe de taller	20349,61	1413,17	426,94	426,94	170,78	6147,93	26497,55



Proyectista, delineante	19632,96	1363,4	416,23	416,23	166,49	5993,68	25626,64
Auxiliar analista	16032,34	1113,36	365,49	365,49	146,2	5263,12	21295,45
Practicante	16841,46	1169,55	376,49	376,49	150,6	5421,52	22262,98
OTRO PERSONAL							
Trabajador 16 años (sin contrato de formación)	14506,53	1007,4	322,98	322,98	129,19	4650,9	19157,43
Trabajador 17 años (sin contrato de formación)	15361,91	1066,8	342	342	136,8	4924,82	20286,73
ANEXO IV.- TABLA SALARIAL 2024 PLUS CONVENIO B							
CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS CONVENIO B MES	PAGA JULIO / DICIEMBRE B	PAGA MARZO (12 DIAS) B	PLUS CONVENIO B AÑO	
PERSONAL DIRECTO							
Peón, guarda, mozo	16338,63	1134,63	147,7	147,7	59,08	2126,92	
Peón especializado, ayudante	17066,86	1185,2	152,01	152,01	60,8	2188,88	
Aserrador circular	17748,84	1232,56	155,69	155,69	62,27	2241,89	
Oficial 2. <sup>a</sup> , aserrador 2. <sup>a</sup> , chófer, tractorista	17956,9	1247,01	157,07	157,07	62,83	2261,82	
Oficial 1. <sup>a</sup> , aserrador 1. <sup>a</sup> , chófer con carnet 1. <sup>a</sup>	18904,72	1312,83	162,73	162,73	65,09	2343,3	
Encargado sección	19193,71	1332,9	164,25	164,25	65,7	2365,14	



Encargado	20037,52	1391,49	169,23	169,23	67,69	2436,95	
PERSONAL ADMINISTRATIVO							
Jefe de oficina	22291,51	1548,02	182,2	182,2	72,88	2623,67	
Oficial 1.ª	19130,14	1328,48	163,6	163,6	65,44	2355,83	
Oficial 2.ª	18500,18	1284,74	159,98	159,98	63,99	2303,77	
Auxiliar telefonista, mecanógrafo	16338,63	1134,63	147,72	147,72	59,09	2127,12	
Aspirante 1.º año	12917,2	897,03	128,21	128,21	51,28	1846,2	
Aspirante 2.º año	14772,4	1025,86	138,99	138,99	55,59	2001,4	
Aspirante 3.º año	16055,44	1114,96	146,24	146,24	58,5	2105,88	
PERSONAL TÉCNICO							
Jefe de taller	20349,61	1413,17	170,78	170,78	68,31	2459,18	
Proyectista, delineante	19632,96	1363,4	166,52	166,52	66,61	2397,86	
Auxiliar analista	16032,34	1113,36	146,21	146,21	58,49	2105,47	
Practicante	16841,46	1169,55	150,58	150,58	60,23	2168,36	
OTRO PERSONAL							
Trabajador 16 años (sin contrato de formación)	14506,53	1007,4	129,2	129,2	51,68	1860,41	
Trabajador 17 años (sin contrato de formación)	15361,91	1066,8	136,79	136,79	54,72	1969,83	
<b>REVISIÓN SALARIAL (BON Número 90 - Jueves, 8 de mayo de 2025)</b>							



TABLAS SALARIALES A AÑO 2025							
CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS CONVENIO A MES	PAGA JULIO/DICIEMBRE A MES	PAGA MARZO (12 DIAS) A	PLUS CONVENIO A AÑO	SALARIO BASE ANUAL + PLUS CONVENIO A
<b>PERSONAL DIRECTO</b>							
Peón, guarda, mozo	16.779,77	1.165,26	379,24	379,24	151,69	5.461,01	22.240,78
Peón especializado, ayudante	17.527,67	1.217,20	390,25	390,25	156,10	5.619,63	23.147,30
Aserrador circular	18.228,06	1.265,84	399,71	399,71	159,88	5.755,80	23.983,86
Oficial 2. <sup>a</sup> , aserrador 2. <sup>a</sup> , chófer, tractorista	18.441,73	1.280,68	403,26	403,26	161,30	5.806,92	24.248,65
Oficial 1. <sup>a</sup> , aserrador 1. <sup>a</sup> , chófer con carnet 1. <sup>a</sup>	19.415,15	1.348,27	417,88	417,88	167,15	6.017,41	25.432,56
Encargado sección	19.711,94	1.368,88	421,72	421,72	168,69	6.072,81	25.784,75
Encargado	20.578,53	1.429,06	434,54	434,54	173,81	6.257,33	26.835,86
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>							
Jefe de oficina	22.893,38	1.589,82	467,78	467,78	187,11	6.736,09	29.629,47
Oficial 1. <sup>a</sup>	19.646,65	1.364,35	420,07	420,07	168,03	6.048,99	25.695,64
Oficial 2. <sup>a</sup>	18.999,69	1.319,42	410,82	410,82	164,33	5.915,76	24.915,45
Auxiliar telefonista, mecanógrafo	16.779,77	1.165,26	379,25	379,25	151,70	5.461,22	22.240,99
Aspirante primer año	13.265,96	921,25	329,19	329,19	131,68	4.740,37	18.006,34
Aspirantes segundo año	15.171,25	1.053,56	356,86	356,86	142,74	5.138,74	20.309,99
Aspirante tercer año	16.488,94	1.145,07	375,47	375,47	150,19	5.406,82	21.895,76



PERSONAL TÉCNICO							
Jefe de taller	20.899,05	1.451,32	438,47	438,47	175,39	6.313,93	27.212,98
Proyectista, delineante	20.163,05	1.400,21	427,47	427,47	170,99	6.155,51	26.318,56
Auxiliar analista	16.465,21	1.143,42	375,36	375,36	150,14	5.405,22	21.870,43
Practicante	17.296,18	1.201,12	386,66	386,66	154,66	5.567,90	22.864,08
OTRO PERSONAL							
Trabajador 16 años (sin contrato de formación)	14.898,21	1.034,60	331,70	331,70	132,68	4.776,48	19.674,68
Trabajador 17 años (sin contrato de formación)	15.776,68	1.095,60	351,24	351,24	140,49	5.057,79	20.834,47
TABLAS SALARIALES B AÑO 2025							
CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS CONVENIO B MES	PAGA JULIO/DICIEMBRE B	PAGA MARZO (12 DIAS) B	PLUS CONVENIO B AÑO	
PERSONAL DIRECTO							
Peón, guarda, mozo	16.779,77	1.165,26	151,69	151,69	60,68	2.184,35	
Peón especializado, ayudante	17.527,67	1.217,20	156,11	156,11	62,44	2.247,98	
Aserrador circular	18.228,06	1.265,84	159,89	159,89	63,96	2.302,42	
Oficial 2. <sup>a</sup> , aserrador 2. <sup>a</sup> , chófer, tractorista	18.441,73	1.280,68	161,31	161,31	64,52	2.322,89	
Oficial 1. <sup>a</sup> , aserrador 1. <sup>a</sup> , chófer con carnet 1. <sup>a</sup>	19.415,15	1.348,27	167,12	167,12	66,85	2.406,57	



Encargado sección	19.711,94	1.368,88	168,68	168,68	67,47	2.429,00	
Encargado	20.578,53	1.429,06	173,80	173,80	69,52	2.502,75	
PERSONAL ADMINISTRATIVO							
Jefe de oficina	22.893,38	1.589,82	187,12	187,12	74,85	2.694,51	
Oficial 1.ª	19.646,65	1.364,35	168,02	168,02	67,21	2.419,44	
Oficial 2.ª	18.999,69	1.319,42	164,30	164,30	65,72	2.365,98	
Auxiliar telefonista, mecanógrafo	16.779,77	1.165,26	151,70	151,70	60,68	2.184,55	
Aspirante primer año	13.265,96	921,25	131,67	131,67	52,67	1.896,05	
Aspirante segundo año	15.171,25	1.053,56	142,74	142,74	57,10	2.055,43	
Aspirante tercer año	16.488,94	1.145,07	150,19	150,19	60,08	2.162,74	
PERSONAL TÉCNICO							
Jefe de taller	20.899,05	1.451,32	175,39	175,39	70,15	2.525,58	
Proyectista, delineante	20.163,05	1.400,21	171,01	171,01	68,41	2.462,60	
Auxiliar analista	16.465,21	1.143,42	150,16	150,16	60,06	2.162,32	
Practicante	17.296,18	1.201,12	154,65	154,65	61,86	2.226,91	
OTRO PERSONAL							
Trabajador 16 años (sin contrato de formación)	14.898,21	1.034,60	132,68	132,68	53,07	1.910,64	
Trabajador 17 años (sin contrato de formación)	15.776,68	1.095,60	140,49	140,49	56,19	2.023,02	