



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 21 de septiembre de 2017 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de trabajo de ámbito provincial para las industrias de rematantes, aserradores, almacenistas de madera, fabricación de embalajes y otras (2018/2020).

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de ámbito provincial para las industrias de rematantes, aserradores, almacenistas de madera, fabricación de embalajes y otras (C.C. 09000475011982) suscrito el 19 de septiembre de 2017 entre la representación de empresarios de la Asociación Empresarial Burmadera y la representación de trabajadores y técnicos pertenecientes a los Sindicatos Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO.), presentado a través del Registro Telemático de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON) el 20 de septiembre de 2017, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE de 12/06/2010), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden de 21 de noviembre de 1996 (BOCYL de 22/11/1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 21 de septiembre de 2017.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Andrés Padilla García

* * *



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

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

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

Artículo 1.º – Partes contratantes.

El presente Convenio Colectivo se concierta, dentro de la normativa vigente en materia de contratación colectiva, entre la representación de empresarios de la Asociación empresarial Burmadera y la representación de trabajadores y técnicos pertenecientes a la U.G.T. y CC.OO.

Artículo 2.º – Ámbito funcional.

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

Artículo 3.º – Ámbito territorial.

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

Artículo 4.º – Ámbito personal.

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

Artículo 5.º – El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2018, concluyendo el 31 de diciembre de 2020.

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

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

Artículo 6.º – Condiciones más beneficiosas.

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

Artículo 7.º – Compensación de mejoras.

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



SECCIÓN 3.^a – COMISIÓN PARITARIA Y DESCUELGO DE CONVENIO.

Artículo 8.º – Comisión Mixta Paritaria.

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

Esta Comisión entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y de cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Artículo 9.º – Inaplicación del Convenio Colectivo.

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

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

CAPÍTULO II

CONDICIONES ECONÓMICAS Y JORNADA

SECCIÓN 1.^a – SALARIOS.

Artículo 10.º – Salario base Convenio.

El salario base para el año 2018 es el que figura en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

El salario base para el año 2019 es el que figura en el Anexo II del presente Convenio Colectivo.

El salario base para el año 2020 es el que figura en el Anexo III del presente Convenio Colectivo.



Artículo 11.º – Plus de asistencia.

Queda establecido un plus de asistencia que figura en la columna C de la tabla salarial correspondiente, de carácter mensual. Caso de inasistencia se deducirá al trabajador la cantidad que resulte de multiplicar la parte proporcional de dicho plus por el número de días no trabajados. Este plus se incrementará y revisará, si procede, en los mismos términos que se establecen en el artículo anterior.

Artículo 12.º – Gratificaciones extraordinarias.

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

Estas dos pagas extraordinarias tendrán la denominación de paga de verano y paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

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

Artículo 13.º – Desplazamientos.

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

Artículo 14.º – Antigüedad.

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

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

SECCIÓN 2.ª – REDUCCIÓN DEL ABSENTISMO.

Artículo 15.º – Reducción del absentismo.

La reducción del absentismo en el ámbito laboral es un objetivo compartido por las representaciones sindical y empresarial, dado que sus efectos negativos se proyectan sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los trabajadores.

Al objeto, pues, de combatir este fenómeno que conlleva una pérdida de productividad e incide negativamente en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y rentas de los trabajadores, en los supuestos en los que el índice de absentismo, a título colectivo e individual (acumulativamente), no supere el 1% y el 2% respectivamente, durante el período de enero a diciembre de cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo,



los trabajadores percibirán, en el mes de marzo del año siguiente, y en un único pago, la cantidad bruta de 100 euros.

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

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

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

El sistema recogido en el presente artículo no será acumulable con cualquier otro existente, a nivel de empresa o por Convenio, de esta misma naturaleza, respetándose dichos sistemas, salvo acuerdo con la representación de los trabajadores, para su sustitución por el presente.

SECCIÓN 3.^a – JORNADA.

Artículo 16.º – Jornada laboral.

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

En las jornadas continuadas los trabajadores tendrán derecho a un cuarto de hora de descanso.

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

Calendario laboral. Antes de la finalización del año y una vez conocidas las fiestas, la Comisión Paritaria elaborará un calendario tipo de referencia, no vinculante para las empresas que elaboren su propio calendario y que regirá exclusivamente en aquellas donde no se realice. Dicho calendario figurará como anexo a este Convenio.

Artículo 17.º – Vacaciones anuales.

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

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



Artículo 18.º – Permisos y licencias.

Se concederán los permisos pactados en el Convenio Estatal de la Madera, según el Anexo IV de este Convenio.

Cuando, por razones de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultas médicas en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de su retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, incluido el desplazamiento, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante expedido por el facultativo.

Lactancia. – Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Por voluntad de aquellos, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. En caso de haberse optado por esta sustitución, y siempre que el/la trabajador/a después del periodo de maternidad haya unido a éste las vacaciones si las hubiese, podrá acumular esta reducción por lactancia en un periodo continuado, pudiendo la empresa suscribir o mantener contratos de interinidad para estos supuestos. A estos efectos las partes establecen que dadas las especiales características de este sector, dicho periodo continuado equivale a 15 días naturales para aquellos que hayan tomado únicamente las dieciséis semanas de maternidad; y para el supuesto de que la incorporación, por cualquier causa, se realice con posterioridad a este periodo de 16 semanas más vacaciones se reducirá en la proporción que corresponda en lo que reste para completar los nueve meses.

Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen; se incluye dentro del concepto de hijo tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con fines adoptivos.

Artículo 19.º – Horas extraordinarias.

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

1.º – Se suprimirán las horas extraordinarias habituales.

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

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

CAPÍTULO III
MEJORAS SOCIALES

Artículo 20.º – Bajas por incapacidad temporal.

Bajas por enfermedad común: En caso de enfermedad común la empresa abonará a los trabajadores el salario base de este Convenio, desde el segundo día de la baja hasta



el cuarto día, fecha en que pasa a percibir la prestación del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

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

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

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

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

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

Artículo 21.º – Jubilación.

Será de aplicación en esta materia lo establecido en los arts. 27 y 28 del IV Convenio Estatal de la Madera (2012/2013).

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

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

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

– Fallecimiento: 28.000 euros.

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

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

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

Artículo 23.º – Complemento por manutención.

Los productores que por razones de ejecutar su trabajo en el monte no pudieran efectuar la comida en bares o restaurantes próximos al lugar de trabajo, sirviéndose de las que habitualmente preparen para estos casos en su propio domicilio, percibirán cada día que realicen la comida en referidas condiciones un complemento de manutención de diez euros, a partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 24.º – Ropa de trabajo.

La empresa viene obligada a conceder a los trabajadores dos monos o prenda similar, en todas las categorías profesionales, y dos prendas al personal femenino.



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

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

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

Se entregarán prendas de abrigo en los puestos que se necesiten por trabajar en el exterior y que el trabajador lo solicite y se comprometa a su uso.

Artículo 25.º – Productividad.

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

En el caso de que este acuerdo no se lograra el empresario o los trabajadores (Comités de Empresa, Delegados, etc.) podrán recurrir a la mediación de la Comisión Mixta Paritaria de este Convenio, que tratará de conciliar sus intereses. Si esto no se lograra, se someterá la cuestión a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

CAPÍTULO IV
DERECHOS SINDICALES

Artículo 26.º – Los Comités de Empresa y Delegados de Personal tendrán reconocidas en el seno de las empresas las funciones y garantías establecidas por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales en vigor durante el período de duración de este Convenio.

Artículo 27.º – A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos las empresas podrán descontar en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado dirigirá a estos efectos un escrito a la empresa en el que autorice dicha deducción indicando la c/c. o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Esta autorización deberá ser renovada cada año.

CAPÍTULO V
VARIOS

Artículo 28.º – Preavisos y ceses.

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



Artículo 29.º – Indemnización contrato eventual y de obra.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 49.1.c) del Real Decreto Legislativo 2/2015 (Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 30.º – Régimen disciplinario.

En materia de faltas y sanciones es de aplicación lo establecido en el Título VIII (artículos 81 a 85, inclusive) del IV Convenio Colectivo Estatal de la Madera (2012/2013) o, en su caso, el que le sustituya.

Artículo 31.º – Normativa supletoria.

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

Artículo 32.º – Igualdad.

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

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

Las empresas con más de 250 trabajadores deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, con el alcance y contenidos establecidos en el Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE de 23/3/2007).

Artículo 33.º – Vinculación a la totalidad.

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. – Atendiendo las especiales circunstancias del sector en la provincia de Burgos, y analizadas y estudiadas las funciones que desempeñan en Burgos las categorías profesionales que existen en nuestro Convenio Provincial, se acuerda por las partes dividir éstas en siete Grupos Profesionales y un Apéndice, incluyéndolas en cada grupo profesional de la forma siguiente:



Grupo 1.

Grupo 2.

Grupo 3:

– Jefe Administrativo.

Grupo 4:

– Encargado.

– Oficial de Primera.

Grupo 5:

– Aserrador de Primera.

– Afilador de Primera.

– Conductor con Carnet Especial.

– Oficial de Segunda.

Grupo 6:

– Aserrador de Segunda.

– Afilador de Segunda.

– Aserrador de Sierra Circular.

– Conductor sin Carnet Especial (carretillero y pala cargadora).

– Ayudante de Aserrador.

Grupo 7:

– Peones.

– Auxiliares.

– Telefonistas.

Apéndice:

– Aspirante de 1.º y 2.º año.

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

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

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

* * *



ANEXO I

REMATANTES, ASERRADORES Y ALMACENISTAS DE MADERA

TABLA SALARIAL AÑO 2018

CATEGORÍAS	COLUMNA A		COLUMNA B	COLUMNA C	TOTAL ANUAL
	SALARIO MENSUAL	SALARIO DIARIO	PAGA EXTRA-ORDINARIA	PLUS ASISTENCIA MENSUAL	
GRUPO 1	1.360,95		1.905,54	52,53	20.772,83
GRUPO 2	1.285,69		1.800,12	52,53	19.658,84
GRUPO 3	1.210,47		1.694,70	52,53	18.545,34
GRUPO 4	1.141,61		1.598,10	52,53	17.525,85
GRUPO 5		36,00	1.512,09	52,53	16.795,24
GRUPO 6		34,62	1.454,11	52,53	16.175,44
GRUPO 7		31,89	1.339,43	52,53	14.949,51
APENDICE	Aspirante 2º año	30,38	1.275,92	52,53	14.270,46
	Aspirante 1º año	28,87	1.212,40	52,53	13.591,42

* * *



ANEXO II

REMATANTES, ASERRADORES Y ALMACENISTAS DE MADERA

TABLA SALARIAL AÑO 2019

CATEGORÍAS	COLUMNA A		COLUMNA B	COLUMNA C	TOTAL ANUAL
	SALARIO MENSUAL	SALARIO DIARIO	PAGA EXTRA-ORDINARIA	PLUS ASISTENCIA MENSUAL	
GRUPO 1	1.381,37		1.934,10	53,31	21.084,37
GRUPO 2	1.304,98		1.827,00	53,31	19.953,48
GRUPO 3	1.228,63		1.719,90	53,31	18.823,08
GRUPO 4	1.158,74		1.622,04	53,31	17.788,67
GRUPO 5		36,54	1.534,77	53,31	17.047,16
GRUPO 6		35,14	1.475,92	53,31	16.418,07
GRUPO 7		32,37	1.359,53	53,31	15.173,75
APENDICE	Aspirante 2º año	30,83	1.295,05	53,31	14.484,52
	Aspirante 1º año	29,30	1.230,58	53,31	13.795,29

* * *



ANEXO III
REMATANTES, ASERRADORES Y ALMACENISTAS DE MADERA
TABLA SALARIAL AÑO 2020

CATEGORÍAS	COLUMNA A		COLUMNA B	COLUMNA C	TOTAL ANUAL
	SALARIO MENSUAL	SALARIO DIARIO	PAGA EXTRA-ORDINARIA	PLUS ASISTENCIA MENSUAL	
GRUPO 1	1.402,09		1.963,08	54,11	21.400,57
GRUPO 2	1.324,55		1.854,30	54,11	20.252,57
GRUPO 3	1.247,06		1.745,94	54,11	19.105,91
GRUPO 4	1.176,12		1.646,40	54,11	18.055,56
GRUPO 5		37,09	1.557,79	54,11	17.302,87
GRUPO 6		35,67	1.498,06	54,11	16.664,34
GRUPO 7		32,86	1.379,92	54,11	15.401,36
APENDICE	Aspirante 2º año	31,30	1.314,48	54,11	14.701,79
	Aspirante 1º año	29,74	1.249,04	54,11	14.002,22

* * *



ANEXO IV

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salario Base	Pagas extras	Comp. Antig.	Incen.	Comp. Conv.	Comp. P.trab	Comp., no sal.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho
Hospitalización o Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de necesidad de desplazamiento al efecto.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho
Enfermedad grave de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho
Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho
Nacimiento de hijo o adopción	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Libro de familia o certificado del Juzgado
Matrimonio del trabajador	Quince días naturales	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio habitual	Un día laborable	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público y personal	El indispensable o el que marque la norma	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de 1/2 hora; reducción de jornada en media hora. Alternativamente sustitución por reducción de jornada o acumulación en jornadas completas, por acuerdo con el empresario, siempre que las necesidades de la empresa lo permitan	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Libro de familia o certificado de adopción
Traslado (Artº 40 E.T.)	Tres días laborables	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	
Matrimonio de hijo, padre o madre	El día natural	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	El que proceda
Renovación del DNI	El tiempo indispensable	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	
Recuperación del carné de conducir, con asistencia los cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa	El tiempo indispensable	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	