Diputación Provincial de zamora (1 de 1)
Exma. Diputación Provincial de Zamora
Fecha Firma: 06/08/2026
HASH: 6e4fb93fe2906461b5845906d656d

II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA
OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Resolución de 4 de agosto de 2026, de la Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y la publicación del Convenio Colectivo Provincial de Zamora de Industria de la Madera para los años 2024-2028 (Código de acuerdo 49001505011983/ localizador HF36FR24)

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo aplicable al sector de la industria de la madera en la provincia de Zamora para los años 2024-2028, con código de convenio 49001505011983 y localizador HF36FR24, suscrito el 23 de julio de 2026, de una parte, por CEOE-CEPYME-AZIMA y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO. y U.G.T. y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apdos. 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo y orden PRE/813/2022, de 1 de julio (BOE 5 de julio), por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León y en el Decreto 12/2026, de 29 de junio (BOCyL de 30 de junio), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Universidades, Empleo y Comercio, esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora.

Zamora, 5 de agosto de 2026.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, María L. Villar Rodríguez.

Cód. Validación: 6M95SCH6RPKDE2TM39THM2H9Y
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 15

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ZAMORA PARA LA INDUSTRIA DE LA MADERA PARA LOS AÑOS 2024, 2025, 2026, 2027 Y 2028

CAPÍTULO I
Disposiciones generales

Artículo 1.º- Ambito territorial.

El texto del presente convenio se extenderá a toda la provincia de Zamora.

Artículo 2.º- Ambito funcional y profesional.

El texto del presente convenio colectivo de trabajo suscrito por la Asociación de Empresarios AZIMA (CEOE*CEPYME Zamora) y las Centrales Sindicales CC.OO. del Habitat y MCA-U.G.T., obligará a todas las empresas y personas trabajadoras comprendidos en el ámbito de aplicación del IV Convenio Estatal de la Madera, suscrito por CONFEMADERA, FECOMA CC.OO. y MCA U.G.T., el 7 de Septiembre de 2012 y publicado en el BOE el 27 de Noviembre de 2012, regulador de las relaciones laborales entre los mismos, cualquiera que sea su categoría profesional.

Artículo 3.º- Ambito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2024 y expirará el 31 de diciembre de 2028.

Artículo 4.º- Revisión y denuncia.

Este convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su expiración. En caso de no ser denunciado se considerará prorrogado de año en año. En cualquier caso, los salarios pactados serán revisados, a partir de su expiración mediante negociación de las partes.

Artículo 5.º- Derechos adquiridos.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que tengan establecidas las personas trabajadoras al entrar en vigor el presente convenio y que con carácter global excedan del mismo en cómputo anual.

Artículo 6.º- Vinculacion a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio, forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual de todos los devengos y dentro de todos los conceptos.

CAPÍTULO II
Condiciones de trabajo

Artículo 7.º- Periodo de prueba.

En cuanto al periodo de prueba, ambas partes se someten a lo dispuesto en el artículo 25 del Convenio Estatal de la Madera de 7 de septiembre de 2012, BOE de 27 de noviembre de 2012, o en su caso a lo dispuesto en el convenio que lo sustituya.

Artículo 8.º- Jornada laboral.

La jornada laboral será de cuarenta (40) horas semanales repartidas de lunes a viernes, sin perjuicio del posible acuerdo entre empresa y las personas trabaja-

Cód. Validación: 6M95SCH6RPKDE2TM39THM2H9Y
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 15

doras. Se podrá trabajar los sábados sólo para llevar a cabo labores de reparación, conservación, limpieza y mantenimiento.

La duración de la jornada anual de trabajo efectivo será de 1752 horas durante los años de vigencia del presente convenio.

Su distribución se efectuará con arreglo al calendario que se pacte para el año correspondiente y será de aplicación general salvo para las empresas que de acuerdo con sus personas trabajadoras elaboren otro calendario específico, respetando siempre el cómputo anual señalado.

La jornada de trabajo comenzará en el centro de trabajo principal o en el centro secundario, siempre que estos se hallen en la misma población que aquel. Así mismo, comenzará en el centro de trabajo principal cuando el trabajo haya de realizarse fuera de la población del centro habitual o principal.

Artículo 9.º- Vacaciones.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, disfrutarán de un período de vacaciones de treinta días naturales al año, de los que al menos 21 días serán laborables, distribuyéndose en periodos de al menos diez días laborables. Si no hubiera acuerdo en el periodo de disfrute, quince días naturales los elegirá la persona trabajadora y los quince restantes el empresario, salvo en los supuestos de suspensión total de la actividad de la empresa acordada por las partes para el disfrute de las vacaciones.

A partir del año 2027 las personas trabajadoras afectadas por este convenio disfrutarán de 22 días laborales de vacaciones. Si no hubiera acuerdo en el periodo de disfrute, once días laborales los elegirá el trabajador y los once restantes la empresa, salvo en los supuestos de suspensión total de la actividad de la empresa acordada por las partes para el disfrute de las vacaciones.

Por ninguna circunstancia, a excepción de liquidación, podrá ser sustituido el disfrute de las vacaciones por cuantía económica alguna.

La retribución de las vacaciones será con arreglo a lo dispuesto en el artículo 61 del Convenio General del Sector.

Artículo 10.º- Permisos.

Con la correspondiente justificación, el personal afectado por este convenio tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho
b) Cinco días laborables 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 consanguineidad 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.

b bis).

- Dos días laborables por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- Tres días laborables por el fallecimiento de hijo/a. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

R-202601938

Cód. Validación: 6M95SCH6RPKDE2TM39THM2H9Y
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3 de 15

c) Un día por traslado del domicilio habitual.
d) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
e) El tiempo imprescindible por el cumplimiento de un deber público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo dispuesto en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.
f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
g) Un día por matrimonio hijo, hija, padre y madre.
h) El tiempo indispensable para la renovación del DNI.
i) El tiempo indispensable para recuperación del carnet de conducir, con asistencia a los cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa.
j) Tres días laborables por traslado (artículo 40 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).
k) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.
Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.
La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.
Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.
l) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo/a, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

R-202601938

Cód. Validación: 6M95SCH6RPKDE2TM39THM2H9Y
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 4 de 15

m) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.
Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.
Los anteriores derechos les serán reconocidos, y por lo tanto aplicados, a aquellas parejas de hecho, que acrediten su condición mediante la oportuna certificación expedida por los Registros que al efecto tenga la Administración.

Artículo 11.º- Reducción del absentismo.

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

Al objeto pues de combatir este fenómeno que conlleva una pérdida de productividad e incide negativamente en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y rentas de las personas trabajadoras, a partir de 1 de enero de 2008, en los supuestos en los que el índice de absentismo, a título colectivo e individual (acumulativamente), no supere el 3 % y el 4 % respectivamente, durante el período de enero a diciembre de cada año de vigencia del presente convenio colectivo, las personas trabajadoras percibirán, en el mes de marzo del año siguiente, y en un único pago, la cantidad bruta de 150 euros.

En las empresas de menos de 30 personas trabajadoras, los índices de absentismo, colectivo e individual (acumulativamente), no deberán superar el 2 % y el 3 %, respectivamente, para dar derecho al cobro de la cantidad mencionada anteriormente

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

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

El índice de absentismo resultante será notificado periódicamente (al menos trimestralmente) a los representantes legales o sindicales de la empresa y su defecto, a la Comisión Paritaria de su ámbito. El incumplimiento de este trámite, no liberará a la empresa del compromiso de abonar la cantidad indicada. En las empresas de menos de 30 trabajadores, de constatarse dicho incumplimiento y previo requerimiento de la representación de las personas trabajadoras o de la Comisión Paritaria, el pago se producirá igualmente si en el plazo de 15 días hábiles, desde la recepción del requerimiento, no se produce dicha justificación.

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

R-202601938

Cód. Validación: 6M95SCH6RPKDE2TM39THM2H9Y
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 5 de 15

CAPÍTULO III
Condiciones económicas

Artículo 12.º- Salario base.

Desde el 1 de enero de 2024, hasta el 30 de junio de 2026, se aplicarán los salarios de las tablas salariales vigentes en el año 2023 que figuran en el Anexo I. Las categorías que se encontrasen por debajo del salario mínimo interprofesional, de cada uno de los años, se adaptarán al mismo.

A partir del 1 de julio de 2026, las tablas salariales son las que figuran en el Anexo II.

Las tablas salariales para el año 2027 son las que figuran en el Anexo III y serán el resultado de incrementar un 3% respecto a las tablas salariales del año 2026.

Las tablas salariales para el año 2028 son las que figuran en el Anexo IV y serán el resultado de incrementar un 3% respecto a las tablas salariales del año 2027.

Artículo 13.º- Clausula de actualizacion.

Si la suma de los IPC a 31 de diciembre de 2027 y 2028 supera el 6% de incremento salarial pactado para ambos años, se actualizarán las tablas salariales en dicha diferencia, con un máximo del 1%, y con efecto 1 de enero de 2029.

Artículo 14.º- Plus de Convenio.

Las personas trabajadoras percibirán un plus denominado Plus Convenio, de carácter salarial, dicho plus se abonará los 365 días naturales de cada año y en las dos gratificaciones extraordinarias. La cuantía de dicho plus queda reflejada en las tablas salariales anexas a este convenio. El Plus Convenio experimentará el mismo incremento que el Salario Base del Convenio.

Artículo 15.º- Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se realicen se compensarán económicamente al 140 % del valor de la hora ordinaria.

Artículo 16.º- Antigüedad consolidada.

Las personas trabajadoras que el 1 de enero de 1997 estuviesen percibiendo por antigüedad alguna cantidad, la seguirán percibiendo en idéntica cuantía y se reflejará en la nómina del trabajador como complemento personal de “antigüedad consolidada”, no siendo absorbible ni compensable.

Artículo 17.º- Plus de Transporte.

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio percibirán por día real y efectivo de trabajo y en concepto de plus de transporte la cantidad que figura en la tabla anexa al presente convenio.

Artículo 18.º- Pagas extraordinarias.

Quedan fijadas dos pagas extraordinarias, una en cada semestre y en la cuantía que resulte de multiplicar el salario base y el Plus Convenio por treinta días, a las que en su caso habrá de añadirse la antigüedad consolidada.

Estas pagas se abonarán antes del 30 de junio la primera y antes del 20 de diciembre la segunda.

R-202601938

Cód. Validación: 6M95SCH6RPKDE2TM39THM2H9Y
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 6 de 15

Artículo 19.º- Inaplicacion de las condiciones de trabajo.

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el artículo 82.3 el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores dicha inaplicación no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre empresa y los representantes de las personas trabajadoras, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas, a inaplicar en la empresa dichas condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, éste determinará con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración. Dicho acuerdo deberá notificarse a la comisión paritaria del convenio colectivo, comunicándose así mismo a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia la fuera planteada.

Cuando no se haya solicitado la intervención de la comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos regulados en el sistema extrajudicial de solución de conflictos de Castilla y León.

Artículo 20.º- Póliza de accidentes.

Las empresas afectadas por el presente convenio deberán contratar, de forma individual, una póliza de seguros con arreglo a las siguientes bases:

Primera: El contratante será en cada caso la empresa; asegurados serán sus respectivos trabajadores, sobre los cuales recae el beneficio del seguro.

Segunda: La póliza deberá garantizar los riesgos siguientes con las coberturas que se indican:

a) Muerte del trabajador, derivada de accidente de trabajo ocurrido como consecuencia de su trabajo en la empresa. Capital garantizado por persona: 18.000 €.

b) Invalidez permanente absoluta para todo trabajo, así declarada por la entidad Gestora del INSS, derivada de accidente de trabajo ocurrido como consecuencia de su trabajo en la empresa. Capital garantizado por persona: 20.000 €.

Artículo 21.º- Dietas.

Las personas trabajadoras por este concepto percibirán:

- Dieta completa: 39,55 €.
- Media dieta: 15,82 €.

En el supuesto de que las referidas cantidades no alcancen el coste que le supone a la persona trabajadora, deberá presentar las facturas o comprobantes a la empresa, teniendo en todo caso ésta la opción a contratar el lugar de alojamiento para el trabajador.

Artículo 22.º- Indemnización por incapacidad temporal.

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente laboral, la empresa completará, durante un período máximo de siete meses desde la fecha

Cód. Validación: 6M95SCH6RPKDE2TM39THM2H9Y
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 7 de 15

del accidente, las prestaciones que perciba la persona trabajadora hasta garantizar la totalidad de su salario como si hubiese trabajado, exceptuándose el Plus de Transporte Urbano.

En los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral que conlleve hospitalización, la empresa completará durante un período máximo de siete meses desde la fecha de la enfermedad o accidente, las prestaciones que perciba la persona trabajadora hasta completar el 100 % de su salario, exceptuándose el Plus de Transporte Urbano.

Artículo 23º.- Retribución de las pagas extraordinarias en caso de accidente.

Toda persona trabajadora en incapacidad temporal derivada de accidente, con un período superior a seis meses, percibirá íntegramente las pagas extraordinarias, es decir, no se le descontará la parte proporcional de I.T.

Artículo 24.º- Ropa de trabajo.

Las empresas afectadas por este convenio, entregarán al personal a su servicio dos monos al año, el primero se entregará el primer día de trabajo al inicio de la jornada y los sucesivos cada seis meses.

Igualmente, las empresas entregarán a sus personas trabajadoras unos guantes de trabajo que le serán sustituidos por unos nuevos a la entrega de los deteriorados.

Artículo 25.º- Premios por jubilación.

Aquellas personas trabajadoras que, llevando más de diez años en la empresa, se jubilen antes de cumplir la edad legal de jubilación, percibirán una indemnización en los términos siguientes:

- Jubilación a los 60 años de edad: 5 mensualidades/salario.
- Jubilación a los 61 años de edad: 4 mensualidades/salario.
- Jubilación a los 62 años de edad: 3 mensualidades/salario.
- Jubilación a los 63 años de edad: 2 mensualidades/salario.
- Jubilación a los 64 años de edad: 1 mensualidad/salario.

Artículo 26.º- Derechos sindicales.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones vigentes.

Artículo 27.º- Vigilancia de la salud.

Las personas trabajadoras comprendidas en el presente convenio tendrán derecho a una vigilancia de su salud, a cargo de la empresa, dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos de exposición. Las pruebas médicas, vinculadas a la evaluación de riesgos, serán por ello, específicas para la detección de las posibles alteraciones de la salud. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado.

Se realizará un reconocimiento médico específico inicial y acorde con el puesto de trabajo a desempeñar. Asimismo, se realizarán reconocimientos médicos con carácter anual salvo renuncia de la persona trabajadora. Esta renuncia solo será posible cuando en su puesto de trabajo no exista riesgo higiénico y deberá solicitar la persona trabajadora por escrito.

Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo y en concreto:

Cód. Validación: 6M95SCH6RPKDE2TM39THM2H9Y
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 8 de 15

- Alveolitis alérgica extrínseca.
- Asma laboral.
- Manipulación manual de cargas.
- Movimientos repetitivos.
- Neuropatías por presión.
- Ruido.

El resultado de la revisión se le notificará por escrito a la persona trabajadora. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo; en el caso de ser personas trabajadoras a turnos o nocturnos dicha consideración se hará con cargo a la jornada laboral del día posterior al del reconocimiento.

Se confeccionará un historial médico-laboral para cada persona trabajadora. Cuando la persona trabajadora finalice su relación laboral con la empresa, ésta instará al Servicio de Prevención para que entregue a la persona trabajadora afectada una copia del historial médico-laboral al que alude el artículo 37.3 apartado c) del Real Decreto 39/97, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Cuando la duración del contrato de trabajo fuese inferior a un año la entrega del historial médico-laboral se realizará, previa solicitud de la persona trabajadora afectada por la extinción.

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

Artículo 28.º- Seguridad e higiene en el trabajo.

Las personas trabajadoras y las personas empresarias se someterán a las obligaciones y cumplirán las responsabilidades que sobre la materia regula el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y el IV Convenio Estatal de la Madera de 7 de septiembre de 2012 y publicado en el BOE el 27 de noviembre de 2012, o en las establecidas en el convenio que los sustituya.

Artículo 29.º- Jubilación a los 64 años.

Por acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, éste podrá jubilarse a la edad de sesenta y cuatro años cumpliendo las condiciones establecidas por la legislación vigente.

Artículo 30.º- Jubilacion parcial.

1. Por acuerdo entre empresa y persona trabajadora, ésta tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en los artículos 12.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en los términos y condiciones regulados en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
2. En los supuestos establecidos anteriormente, cuando se produzca el cese definitivo de la persona trabajadora relevada, el contrato de trabajo de la persona 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 las personas trabajadoras la concurrencia de dichas causas.
3. La regulación complementaria al presente artículo será la dispuesta en el artículo 12.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

R-202601938

Cód. Validación: 6M95SCH6RPKDE2TM39THM2H9Y
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 9 de 15

Cualquier modificación legal o reglamentaria sobre la materia que pueda afectar al régimen establecido en el presente artículo, lo dejará sin efecto para nuevas jubilaciones en tanto y en cuanto sus efectos son analizados por la Comisión Negociadora y se procede a su adaptación.

Artículo 31.º- Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa (Rd1026/2024).

Todas las empresas a las que les sea de aplicación el presente convenio colectivo, asumen el compromiso de tolerancia cero a cualquier forma de discriminación, así como, dentro de su esfera organizativa garantizar la igualdad de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Asimismo, y para aquellas empresas a las que, conforme a la legislación vigente se encuentren obligadas a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia. Se acuerda la adopción de las siguientes medidas:

- Inclusión de cláusulas de igualdad de trato y no discriminación para la contribución de un contexto favorable a la diversidad y el avance en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.
- Compromiso a la eliminación y supresión de estereotipos en el acceso al empleo de todas las personas LGTBI.
- La clasificación y promoción profesional, reguladas en el presente convenio está basada en criterios objetivos de cualificación y capacidad, garantizándose así el desarrollo y promoción de la persona trabajadora, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- Asimismo, las empresas a las que les resulte que resulten obligadas, integrarán en sus planes formativos módulos específicos sobre igualdad, no discriminación, y derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral dirigidos a toda la plantilla, en la que se tratará de incluir, como mínimo el siguiente contenido:
  - Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI.
  - Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos de la diversidad sexual, familiar y de género.
  - Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo (en el caso que se disponga del mismo) y del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

    Del mismo modo, y con el objeto de promover la heterogeneidad de las plantillas y con ello lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Artículo 32.º- Faltas y sanciones.

Se estará a lo dispuesto en el IV Convenio Estatal de la Madera 2012-2013, publicado en el BOE el martes 27 de noviembre de 2012, en su Título VIII, artículo 81 y siguientes, o en su caso en el que se establezca en el Convenio Estatal que lo sustituya.

R-202601938

Cód. Validación: 6M95SCH6RPKDE2TM39THM2H9Y
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 10 de 15

Artículo 33.º- Comisión Paritaria.

La Asociación Zamorana de Empresarios de Industria de la Madera "AZIMA" (CEOE*CEPYME Zamora) y las Centrales Sindicales U.G.T.- FICA y FECOMA-CC.OO., serán a través de dos representantes empresariales y dos representantes de las personas trabajadoras los componentes de la comisión mixta de interpretación del articulado del convenio y los responsables de velar por la vigilancia y el cumplimiento de lo pactado en el mismo, con las siguientes funciones:

- Conocimiento e interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas contenidas en el texto de este convenio colectivo.
- Informar, previa y preceptivamente, la totalidad de los problemas y cuestiones generales que se deriven de la aplicación del convenio colectivo o de los supuestos previstos concretamente en su texto.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- 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.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria, revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios, otorgando esta calificación las Centrales Sindicales o la Organización Empresarial. Los asuntos ordinarios deberán ser resueltos por la Comisión Paritaria en el plazo de quince días y los extraordinarios en cuarenta y ocho horas.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las dos partes que la integra, pudiendo asistir a las reuniones acompañadas de sus asesores.

No obstante lo anterior, cualquier persona trabajadora podrá interponer reclamación ante la Jurisdicción competente sin necesidad de acudir previamente a la Comisión Paritaria.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA).

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

Artículo 34.º- Atrasos.

Los atrasos surgidos por aplicación de la nueva tabla salarial tendrán de plazo para ser abonados por las empresas dentro del mes siguiente a su publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

Artículo 35.º- Legislación supletoria.

En todo lo no previsto en el presente convenio, ambas partes se someten a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Convenio General del Sector de la Madera y demás legislación vigente.

Cód. Validación: 6M95SCH6RPKDE2TM39THM2H9Y
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 11 de 15

ANEXO I

TABLAS SALARIALES INDUSTRIA DE LA MADERA

Del 1 de enero de 2024 a 30 de junio de 2026

GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO DÍA	PLUS TRANSPORTE	PLUS CONVENIO	SALARIO ANUAL
GRUPO 3	Jefe Administrativo	38,67	2,70	2,35	18.024,80
	Jefe de Taller	38,67	2,70	2,35	18.024,80
	Encargado General	38,67	2,70	2,35	18.024,80
GRUPO 4	Encargado de Monte	37,12	2,70	1,14	16.851,80
	Jefe de Cuadrilla	37,12	2,70	0,88	16.741,30
GRUPO 5	Oficial Administrativo	33,93	2,70	1,62	15.700,05
	Chofer 1.ª, Oficial 1.ª, Aserrador 1.ª	33,93	2,70	1,62	15.700,05
	Oficial 2.ª	33,93	2,70	1,03	15.449,30
	Mecánico Tractorista	33,93	2,70	1,62	15.700,05
GRUPO 6	Auxiliar Administrativo	31,50	2,70	0,43	14.161,55
	Chofer 2.ª, Aserrador 2.ª	31,50	2,70	2,42	15.007,30
	Ayudante chofer, Ayudante aserrador	31,50	2,70	0,43	14.161,55
	Oficial 3.ª	31,50	2,70	0,43	14.161,55
	Motoserrista, talador, tronzador	31,50	2,70	4,15	15.742,55
GRUPO 7	Peón especializado	30,28	2,70	1,28	14.004,30
	Peón ordinario	30,28	2,70	1,28	14.004,30

Cód. Validación: 6M95SCH6RPKDE2TM39THM2H9Y
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 12 de 15

ANEXO II

TABLAS SALARIALES INDUSTRIA MADERA
A partir del 1 de julio de 2026

GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO DÍA	PLUS TRANSPORTE	SALARIO ANUAL
GRUPO 3	Jefe Administrativo	49,47	2,70	21.616,05
	Jefe de Taller	49,47	2,70	21.616,05
	Encargado General	49,47	2,70	21.616,05
GRUPO 4	Encargado de Monte	46,71	2,70	20.443,05
	Jefe de Cuadrilla	46,45	2,70	20.332,55
GRUPO 5	Oficial Administrativo	44,00	2,70	19.291,30
	Chofer 1.ª, Oficial 1.ª, Aserrador 1.ª	44,00	2,70	19.291,30
	Oficial 2.ª	43,41	2,70	19.040,55
	Mecánico Tractorista	44,00	2,70	19.291,30
GRUPO 6	Auxiliar Administrativo	40,38	2,70	17.752,80
	Chofer 2.ª, Aserrador 2.ª	42,37	2,70	18.598,55
	Ayudante chofer, Ayudante Aserrador	40,38	2,70	17.752,80
	Oficial 3.ª	40,38	2,70	17.752,80
	Motoserrista, Talador, Tronzador	44,10	2,70	19.333,80
GRUPO 7	Peón Especializado	40,01	2,70	17.595,55
	Peón Ordinario	40,01	2,70	17.595,55

Cód. Validación: 6M95SCH6RPKDE2TM39THM2H9Y
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 13 de 15

ANEXO III

TABLAS SALARIALES INDUSTRIA DE LA MADERA 2027

GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO DÍA	PLUS TRANSPORTE	SALARIO ANUAL
GRUPO 3	Jefe Administrativo	50,95	2,78	22.262,57
	Jefe de Taller	50,95	2,78	22.262,57
	Encargado General	50,95	2,78	22.262,57
GRUPO 4	Encargado de Monte	48,11	2,78	21.055,57
	Jefe de Cuadrilla	47,84	2,78	20.940,82
GRUPO 5	Oficial Administrativo	45,32	2,78	19.869,82
	Chofer 1.ª, Oficial 1.ª, Aserrador 1.ª	45,32	2,78	19.869,82
	Oficial 2.ª	44,71	2,78	19.610,57
	Mecánico Tractorista	45,32	2,78	19.869,82
GRUPO 6	Auxiliar Administrativo	41,59	2,78	18.284,57
	Chofer 2.ª, Aserrador 2.ª	43,64	2,78	19.155,82
	Ayudante chofer, Ayudante Aserrador	41,59	2,78	18.284,57
	Oficial 3.ª	41,59	2,78	18.284,57
	Motoserrista, Talador, Tronzador	45,42	2,78	19.912,32
GRUPO 7	Peón Especializado	41,21	2,78	18.123,07
	Peón Ordinario	41,21	2,78	18.123,07

R-202601938

Cód. Validación: 6M95SCH6RPKDE2TM39THM2H9Y
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 14 de 15

ANEXO IV

TABLAS SALARIALES INDUSTRIA DE LA MADERA 2028

GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO DÍA	PLUS TRANSPORTE	SALARIO ANUAL
GRUPO 3	Jefe Administrativo	52,48	2,86	22.930,34
	Jefe de Taller	52,48	2,86	22.930,34
	Encargado General	52,48	2,86	22.930,34
GRUPO 4	Encargado de Monte	49,55	2,86	21.685,09
	Jefe de Cuadrilla	49,28	2,86	21.570,34
GRUPO 5	Oficial Administrativo	46,68	2,86	20.465,34
	Chofer 1.ª, Oficial 1.ª, Aserrador 1.ª	46,68	2,86	20.465,34
	Oficial 2.ª	46,05	2,86	20.197,59
	Mecánico Tractorista	46,68	2,86	20.465,34
GRUPO 6	Auxiliar Administrativo	42,84	2,86	18.833,34
	Chofer 2.ª, Aserrador 2.ª	44,95	2,86	19.730,09
	Ayudante chofer, Ayudante Aserrador	42,84	2,86	18.833,34
	Oficial 3.ª	42,84	2,86	18.833,34
	Motoserrista, Talador, Tronzador	46,78	2,86	20.507,84
GRUPO 7	Peón Especializado	42,45	2,86	18.667,59
	Peón Ordinario	42,45	2,86	18.667,59

R-202601938

Cód. Validación: 6M95SCH6RPKDE2TM39THM2H9Y
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 15 de 15