



## I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

### • OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSEJERÍA DE CIENCIA, INDUSTRIA Y EMPLEO

*RESOLUCIÓN de 19 de noviembre de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del convenio colectivo de sector Trabajos Forestales y Aserraderos de Madera del Principado de Asturias, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.*

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo suscrito por la representación legal de los trabajadores, presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de sector Trabajos Forestales y Aserraderos de Madera del Principado de Asturias (expediente C-027/2025, código 33000935011978), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 30 de octubre de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 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 uso de las facultades conferidas por Resolución de 19 de mayo de 2025, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo en la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente,

#### RESUELVO

*Primero.*—Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

*Segundo.*—Disponer su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Oviedo, a 19 de noviembre de 2025.—La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 19 de mayo de 2025, publicada en el BOPA núm. 98, de 23/05/2025).—Cód. 2025-09750.



## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJOS FORESTALES Y ASERRADEROS DE MADERA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.**

### Índice

Acta de Otorgamiento

#### Capítulo I

Artículo 1.-Ámbito.

Artículo 2.-Vigencia y duración.

#### Capítulo II

Artículo 3.-Jornada.

Artículo 4.-Vacaciones.

Artículo 5.-Clasificación profesional, niveles, categorías.

Artículo 6.-Ascensos.

Artículo 7.-Movilidad funcional.

Artículo 8.-I.T., enfermedad y accidentes.

#### Capítulo III

Artículo 9.-Antigüedad.

Artículo 10.-Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 11.-Viajes y desplazamientos.

Artículo 12.-Horas extraordinarias.

Artículo 13.-Nóminas y abono de los salarios.

Artículo 14.-Salarios.

Artículo 15.-Incrementos salariales, cláusula de garantía.

Artículo 16.-Tablas salariales.

Artículo 17.-Plus de asistencia.

Artículo 18.-Sustitución y compensación de retribuciones.

#### Capítulo IV

Artículo 19.-Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Artículo 20.-Prendas de trabajo.

Artículo 21.-Remisión.

Artículo 22.-Comisión paritaria.

Artículo 23.-Derechos sindicales.

Artículo 24.-Seguro colectivo.

Artículo 25.-Reconocimientos médicos.

Artículo 26.-Período de prueba.

Artículo 27.-Contratación.

Artículo 28.-Delegados de prevención.

Artículo 29.-Jubilación anticipada y contrato de relevo.

Artículo 30.-Reducción de absentismo.

Artículo 31.-Sometimiento al AISECLA.

Artículo 32. Plus de turnicidad

Disposición adicional

Disposición transitoria primera

Disposición transitoria segunda

Anexo I.-Cuadro de permisos y licencias.

Anexo II.-Tabla salarial.

Anexo III.-Baremo de lesiones, mutilaciones y deformaciones de carácter definitivo y no invalidante.



## ACTA DE OTORGAMIENTO

En Oviedo, a 17 de octubre de 2025, se reúnen las representaciones que se relacionan a continuación, que constituyen la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de "Trabajos forestales y aserraderos de madera" del Principado de Asturias para los años 2025 y 2026.

### **REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL**

#### **ASMADERA**

D. Borja García Quintana  
Dña. Susana Martínez Prieto  
Dña. Itxaso Saiz Herrero  
Dña. Pilar Martínez Tomás  
Asesora: Dña. Ana Suárez Botas

### **REPRESENTACIÓN SOCIAL**

#### **CC.OO. del HÁBITAT.**

D. Juan Manuel Payo Hidalgo  
D. Gonzalo Riestra de la Torre  
D. Luis Manuel Rodríguez Espina  
Asesora: Dña. Maite Feito Flórez

#### **U.G.T. FICA**

Dña. María del Pilar Iglesias García  
D. Ismael Arévalo Rodríguez  
D. Noé Cueto Fernández  
Asesor: D. Jose Ramón Calleja García

Secretaria: Dña. Susana Peláez Álvarez

Abierto el acto, las partes, reconociéndose mutua capacidad legal, por mayoría de sus representantes y representados, adoptan los acuerdos:

1. Suscribir en todo su ámbito y extensión el siguiente texto del Convenio Colectivo de Trabajos forestales y aserraderos de madera de Asturias para los años 2025 y 2026.
2. Autorizar a Dña. Susana Peláez Álvarez con DNI 09.404.722-E para que realice los trámites oportunos de registro del acta de acuerdos para su publicación en el Boletín Oficial del Principado de Asturias.

Y en prueba de conformidad, ambas representaciones firman la presente acta en el lugar y fecha indicados.

## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJOS FORESTALES Y ASERRADEROS DE MADERA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS**

### Capítulo I

#### Artículo 1.-Ámbito.

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre las empresas de Trabajos Forestales y Aserraderos de Madera del Principado de Asturias y el personal a su servicio, cualquiera que sea su categoría profesional, sin más excepciones que las previstas en la Ley.

#### Artículo 2.-Vigencia y duración.

El presente convenio colectivo entrará en vigor, a todos los efectos, el 1 de enero de 2025 y finalizará el 31 de diciembre de 2026.

Una vez extinguido el plazo de vigencia del convenio se entenderán prorrogadas de año en año sus cláusulas normativas, y se extinguirán y quedarán sin efecto sus cláusulas obligacionales, si por cualquiera de las partes, y por escrito, no se denuncia su resolución con, al menos, 1 mes de antelación a la expiración de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

No obstante, lo anterior, y en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, continuarán rigiendo en su totalidad las cláusulas normativas, hasta que sea sustituido por otro.

### Capítulo II

#### Artículo 3.-Jornada.

1.º Durante la vigencia del presente convenio la duración de la jornada máxima anual de trabajo efectivo en todos sus ámbitos será de 1.752 horas.

2.º A efectos de adaptación de la jornada anual computarán 21 días laborables en el período vacacional.

3.º En aplicación de las horas de jornada anual fijada para los años de vigencia del presente convenio el exceso de jornada tendrá la consideración de días no laborables, abonables y no recuperables, las fechas de disfrute se fijará mediante mutuo acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores (o conjunto de trabajadores donde no haya representantes). Dicho acuerdo será por escrito y deberá exponerse en lugar visible del centro de trabajo.

Dentro del cómputo de días de exceso, cuando coincidan en laborables, será días festivos del sector, los días 19 de marzo, 24 y 31 de diciembre.

En caso de no haber acuerdo, se publicarán cada año, los días de exceso y las fechas de disfrute acordadas, en el boletín oficial. En aquellas localidades donde coincidiera alguna de las fechas fijadas



con la fiesta local se sustituirá por el siguiente día laborable y del mismo modo se procederá cuando la fiesta local coincidiera en sábado.

Durante la vigencia del convenio, se seguirá el mismo criterio, es decir las fechas de disfrute que en su caso resulten de lo establecido en los apartados anteriores, y en evitación del exceso de jornada, se disfrutaran en jornadas completas, y serán fijadas de común acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores (o conjunto de trabajadores donde no haya representantes). En caso de desacuerdo fijará las fechas de disfrute la Comisión Paritaria.

El personal que no preste servicios durante todo el año disfrutará estos días compensatorios, en proporción al exceso de jornada producido sobre el tiempo de trabajo previsto.

Cuando fuese necesario, para dar cumplimiento a la jornada anual, en aquellos municipios donde la fiesta local coincide en sábado, domingo o coincida con alguna de las estipuladas como fiestas del sector o fiestas de carácter nacional o autonómico, de mutuo acuerdo entre empresas y representantes de los trabajadores o conjunto de los trabajadores donde no hubiera representante, fijaran una nueva fecha para el disfrute.

4.º La jornada semanal se realizará de lunes a viernes. En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo doce horas.

5.º Se entenderá por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. En los supuestos de jornada continuada se establecerá un período de descanso no inferior a 15 minutos que se considerará tiempo de trabajo efectivo.

6.º Las empresas deberán exponer un ejemplar del calendario laboral en lugar visible de cada centro de trabajo.

7.º Trabajadores menores de 18 años:

A/ No podrán realizar más de 8 horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo en su caso, el tiempo dedicado a la formación.

B/ El período de descanso tendrá una duración de 30 minutos, siempre que la duración de la jornada para estos trabajadores exceda de 4 horas y media.

8.º En cuanto a la distribución de la jornada se estará a lo dispuesto en el artículo 47 del actual Convenio Estatal de la Madera

Artículo 4.-Vacaciones.

A/ El personal acogido a este convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de 21 días laborables, preferentemente en época estival y de común acuerdo entre empresa y trabajador.



B/ Se disfrutarán preferentemente en un plazo único de 30 días naturales, salvo pacto entre empresa y trabajador, en cuyo caso dividirán este período, como máximo en dos. En cualquier caso comenzará su disfrute en día laborable.

C/ En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponde, 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.

D/ Su disfrute será obligatorio dentro de cada año natural, no pudiendo ser compensadas en metálico ni acumuladas para años sucesivos.

E/ Retribución de vacaciones:

- 1) Serán retribuidas a razón del 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.
- 2) Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.
- 3) Por el contrario y, en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.
- 4) A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho a disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de este continuase de baja, con la sola excepción de lo previsto en el párrafo cuarto del apartado C del presente artículo.
- 5) En virtud de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 21 de junio de 2012, a efectos de devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa.

Artículo 5.-Clasificación profesional. Grupos profesionales.

En cumplimiento y aplicación de lo que al efecto prevé el Convenio General de la Madera, las categorías profesionales hasta ahora existente en el presente convenio, se clasifican en los siguientes grupos profesionales.

Grupo profesional y categorías que se integran en el mismo.

1. Titulado Superior.
2. Titulado Medio.
3. Jefe de Oficina; Jefe de Taller; Contramaestre; Encargado General; Proyectista; Delineante Proyectista.
4. Encargado de Monte; Técnico organización 1.ª; Delineante de 1.ª; Encargado de Sección; Jefe de Cuadrilla; Jefe de Sección de Organización.
5. Oficial Administrativo de 1.ª; Oficial Administrativo de 2.ª; Viajante; Delineante de 2.ª; Aserrador de 1.ª; Galerista de 1.ª; Galerista de 2.ª; Tractorista con carné especial; Conductor de 1.ª; Conductor de vehículos pesados con carné especial; Afilador.
6. Motoserrista; Auxiliar de Organización; Auxiliar Analista; Auxiliar Administrativo; Especialista almacén; Almacenero; Aserrados de 2.ª; Capataz de Peones; Capataz de Especialistas; Listero; Pesador; Telefonista; Ayudante Aserrador; Ayudante; Capataz de especialistas; Fogonero; Tractorista sin carné especial; Especialista; Capataz de Preservación; Conductor de 2.ª; Conductor de Vehículos pesados; sin carné especial; Especialista e máquinas clavadoras y grapadoras; Especialista de secadero.
7. Aserrador de Sierra; Medidor; Cablista; Guarda mayor; Guarda; Leñador; Personal de Limpieza; Ordenanza; Peón; Vigilante; Fogonero; Arrastrador; Talador.

Los trabajadores de 16 y 17 años, pasaran a regular su relación laboral con la empresa conforme a las normas que estén en vigor en cada momento respecto a los contratos formativos.

En cuanto a la descripción de las funciones en los distintos Grupos Profesionales, y criterios de clasificación al respecto, las partes se remiten al artículo 40 y concordantes del Convenio Estatal de la Madera (Anexo VIII y anexo IX) Tomando como referencia para la determinación de las categorías que ahora se integran en los distintos Grupos Profesionales las definiciones contenidas en la derogada Ordenanza Laboral para la Industria de la Madera.

Artículo 6.-Ascensos.

Los Ascensos se sujetarán al régimen siguiente, en tanto no se regule en el Convenio General Estatal esta materia:

- 1.º El ascenso de los trabajadores a grupos profesionales que impliquen mando o especial confianza, serán de libre designación o revocación por la empresa.
- 2.º Para ascender, cuando proceda, a un grupo profesional superior, se establecerán por la empresa sistemas de carácter objetivo, pudiendo tomar como referencia, entre otras cosas, las siguientes circunstancias:
  - a) Titulación adecuada.
  - b) Conocimiento del puesto de trabajo.
  - c) Historial profesional.
  - d) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, las cuales deberán ser las adecuadas al puesto de trabajo a desempeñar.
  - e) Cumplimiento de lo previsto en los párrafos siguientes.
    1. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del Grupo Profesional, por un período superior a 6 meses durante 1 año, o a 8 meses durante 2 años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, o en todo caso la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas, conforme a las reglas en materia de ascenso aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables.
    2. Contra la negativa de la empresa y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, pueden reclamar ante la jurisdicción competente. En el caso de que la resolución fuera favorable a la petición del trabajador, la empresa estará obligada a abonar la diferencia de los salarios entre ambos grupos profesionales desde la fecha en que se cursó la solicitud del trabajador.
    3. Cuando se desempeñen funciones de un grupo profesional superior pero no proceda, legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.
    4. Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su grupo profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

## Artículo 7.-Movilidad funcional.

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad del empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éstos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al Grupo Profesional correspondiente.

Estos cambios del puesto de trabajo estarán sometidos a las condiciones siguientes:

- 1.º Los cambios de puesto serán excepcionales y por el mínimo tiempo posible, y en función de las necesidades de la empresa.
- 2.º Serán comunicados al trabajador o trabajadores afectados con la antelación suficiente, y de forma verbal o escrita, indicando el tiempo aproximado de duración del cambio, labores a realizar y categoría y especialidad a desempeñar, y razones o causas del cambio.
- 3.º La misma comunicación se efectuará a los representantes de los trabajadores.
- 4.º En el caso de que no se produjeran dichas notificaciones, los cambios efectuados por la empresa dejarán de tener efecto automáticamente.
- 5.º La empresa estará obligada a proporcionar la formación y reciclaje que el afectado o afectados precisen, en función del cambio efectuado.
- 6.º No cabrá invocar las causas de despido objetivo, de ineptitud sobrevenida, o de falta de adaptación, en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales, como consecuencia de la movilidad funcional.

## Artículo 8.-I.T., enfermedad y accidente.

A partir de los 25 días ininterrumpidos de enfermedad profesional o accidente laboral el trabajador percibirá, con cargo a la empresa un complemento que, adicionado a la prestación económica de la Seguridad Social, complete el 100% del salario de cotización, mientras perciba dicha prestación por parte del citado organismo.

## Capítulo III

## Artículo 9.-Antigüedad.

Desde el 30 de septiembre de 1996 no se devengan por este concepto nuevos derechos quedando, por tanto, suprimido.



No obstante, los trabajadores que hubieran generado antes del 30 de septiembre de 1.996 nuevos derechos y 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. La cuantía a abonar por este concepto figura en tabla anexa.

Aquellos trabajadores que hubieran generado derecho a percibir cantidades por el concepto de antigüedad consolidada, lo harán en las 14 pagas (12 mensualidades y 2 gratificaciones extraordinarias).

Artículo 10.-Gratificaciones extraordinarias.

En aplicación del artículo 59 del Convenio General Estatal de la Madera se establecen dos gratificaciones extraordinarias, con 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.

Devengo de pagas: Paga de Verano; del 1 de enero al 30 de junio

Paga de Navidad; del 1 de julio al 31 de diciembre

La cuantía de dichas pagas será la que se especifique en tabla anexa.

Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Artículo 11.-Viajes y desplazamientos.

Todo el personal que por necesidades de la empresa y orden del empresario tenga que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones o lugares distantes de aquel en que radique el taller o centro de trabajo, se abonará por parte de la empresa lo que se justifique documentalmente y con los siguientes límites:

Dieta completa: hasta 35 euros/día.

Media dieta: hasta 15 euros/día.

Si el trabajador utilizara medios propios de transporte, percibirá la cantidad de 0,25 euros/km recorrido.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa previa justificación.

En los casos de desplazamiento por traslado total y definitivo del centro de trabajo y que no exijan cambio de residencia del trabajador, siempre que el traslado de centro de trabajo ocasione un desplazamiento del trabajador superior a 20 kilómetros diarios en el viaje de ida y otros tantos en el viaje de vuelta, se percibirá una

compensación de 0,20 euros/km. durante el período de un año a partir del traslado del centro.

Cuando un trabajador se desplace, desde su puesto de trabajo habitual a otro distinto, y por tal razón se incremente el tiempo de su desplazamiento habitual en más de media hora, lo que exceda de éste incremento de tiempo se valorará como el valor de la hora extraordinaria. Se excluyen de esta aplicación los trabajadores que tengan un trabajo móvil o itinerante.

Artículo 12.-Horas extraordinarias.

Se aplicarán los siguientes criterios:

1. Se considerarán horas extraordinarias, todas aquellas que rebasen la jornada ordinaria de trabajo prevista en el artículo 3. En todo caso, se señala como tope de horas extras el límite de 80 al año.
2. Horas extraordinarias habituales: Supresión.
3. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materia prima: Realización.
4. El cálculo de valor de la hora extraordinaria se realizará de acuerdo con la fórmula siguiente:

$$\frac{(\text{Plus Asis} \times 12) + (\text{Sal. Ba} \times 365) + \text{Extras} + (\text{Antig. Cons. Anual})}{\text{Jornada anual en horas}} \times 1,75$$

Cabe sustituir la compensación económica por descansos de duración equivalente a 1 hora y tres cuartos por cada hora extraordinaria. Dicha sustitución tendrá lugar dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se origine su causa, por acuerdo entre empresa y trabajador, pudiendo, a instancias de éste, acumularse en medias jornadas o jornadas completas.

Artículo 13.-Nóminas y abono de los salarios.

La liquidación y el pago del salario se harán documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación, según O.M. 27/12/94 y los conceptos devengados por el trabajador debidamente especificado.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente de su devengo. En caso de que, por circunstancias ajenas al trabajador, no se llevara a cabo dicho abono en la fecha fijada, las empresas abonarán una penalización del 10% de los salarios devengados mensualmente.

Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia y otra modalidad de pago a

través de entidades bancarias o financieras, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

El pago o firma de recibos que lo acredite, se efectuará dentro de la jornada laboral.

El trabajador, y con su autorización su representante, tendrá derecho a percibir y sin que llegué el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90% de las cantidades devengadas.

En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

#### Artículo 14.-Salarios.

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

1.º Conceptos que pueden comprender las retribuciones salariales:

- a) Salario Base
- b) Complementos salariales.
  - Personales
  - Antigüedad Consolidada.
  - De puesto de trabajo
  - De cantidad o calidad de trabajo
  - Pagas extraordinarias
  - Complementos de convenio
  - Horas extraordinarias.

2.º Complementos no salariales:

- Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- Las indemnizaciones, compensaciones o suplidos por gastos que hubieran de realizarse por el trabajador por la realización de su actividad laboral, tales como herramientas, ropa de trabajo, gastos de viaje o locomoción, estancia, etc., así como cualquiera otra de esta o similar naturaleza u objeto.
- Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, traslados, suspensiones o despidos.

#### Artículo 15.- Incremento salarial y cláusula de garantía.

A partir del 1 de enero de 2025, las tablas salariales se actualizarán en el 2,7% con efectos desde esa misma fecha.

Para el año 2026 el incremento salarial, con efectos al 1 de enero de 2026, será el resultado de aplicar el 2,7% sobre las tablas del año 2025

Estos incrementos serán aplicados a todos los conceptos económicos: salariales y extrasalariales con excepción de las dietas, media dieta y kilometraje que se mantendrá en los importes acordados, y la antigüedad consolidada al no ser concepto revisable.

Para el vigente convenio, se pacta una cláusula de revisión que será de aplicación sobre la tabla salarial vigente al 31/12/2026. Dicha cláusula de revisión operará si el sumatorio del IPC interanual a 31 de diciembre de los dos años de vigencia del convenio, superara el sumatorio del incremento aplicado, y consistirá en el cincuenta por ciento de la diferencia entre dicho sumatorio y el incremento total de los dos años. La presente cláusula de revisión, caso de operar, no tendrá efecto retroactivo y únicamente se consolidaría, el cincuenta por ciento de la diferencia que pudiese existir, en las tablas iniciales de 2027.

## Artículo 16.-Tablas salariales.

Los salarios para los distintos grupos profesionales en los años 2025 y 2026, serán los que se señalen en la tabla en anexo II.

No serán de aplicación, en virtud del presente convenio, otros conceptos salariales distintos de los que a continuación se indican, y que constituirán los únicos conceptos retributivos que integrarán las percepciones salariales de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación:

- Salario base día.
- Plus de asistencia.
- Plus de nocturnidad.
- Plus tóxico, penoso y peligroso.
- Pagas extraordinarias.
- Horas extraordinarias.
- Antigüedad consolidada.

Los Pluses enunciados en esta relación que no se describan en este convenio, se remitirán al texto del Convenio Estatal de la Madera.

La aplicación de conceptos salariales distintos a los anteriormente indicados y comprendidos en el artículo 15, será facultad de la dirección de la empresa previo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

La limitación anterior no se extiende a los conceptos extrasalariales.

## Artículo 17.-Plus de asistencia.

Se establece una prima de asistencia para todas las categorías profesionales de una cuantía de:

- Año 2025: 154,24 euros mensuales.
- Año 2026: 158,40 euros mensuales.

## Artículo 18.-Sustitución y compensación de retribuciones.

Las retribuciones que se establecen en este convenio colectivo sustituyen y compensan en su conjunto y cómputo anual a todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial que viniera devengando el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, excepto horas extraordinarias y dietas.

En todo caso, y conforme a los criterios establecidos en los arts. precedentes, serán respetadas las mejores condiciones de cada trabajador, aunque las mismas no hubieran sido, hasta el presente, reflejadas en nómina, lo que deberá hacerse en el futuro.

### Capítulo IV

## Artículo 19.-Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones:

Las empresas están obligadas a adoptar medidas para evitar la discriminación laboral, independientemente de su tamaño, la complejidad del sector económico, etc., y promover condiciones de trabajo que eviten la infravaloración del trabajo femenino, la brecha salarial y el acoso sexual y por razón de sexo. Aquellas que superen las 50 personas en plantilla, además, deben contar con un Plan de Igualdad.

Son obligaciones en la negociación de un Plan de Igualdad las establecidas en la legislación vigente y fundamentalmente la negociación de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, asumiendo las partes la obligación de acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, previa intervención de la comisión paritaria del convenio

## Artículo 20.-Prendas de trabajo.

Las empresas dotarán al personal del grupo obrero de dos fundas o batas (aquella prenda que mejor se adapte a cada puesto de trabajo) al año, y al personal administrativo una bata sahariana al año. Asimismo, se les facilitará el material de protección usual (guantes, botas, cascos, trajes de agua, mandiles, etc.).

## Artículo 21.-Remisión.

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de la Madera y en la legislación vigente en cada materia.

## Artículo 22.-Comisión paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria compuesta de la siguiente forma:

Por la parte sindical:

CC.OO del Habitat: Un representante.

UGT FICA: Un representante.

Por la parte empresarial:

ASMADERA: Dos representantes.

Todos ellos elegidos de entre los miembros de la Comisión Negociadora de este convenio. Los acuerdos de esta Comisión serán vinculantes al pacto y a su ámbito.

La Comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación del convenio.
- A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.
- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento colectivo de lo pactado.
- Confeccionar las tablas salariales y calendario laboral.
- Estudiará las posibles inaplicaciones o descuelgues salariales propuestas a esta Comisión por las empresas del sector tal y como se establece en el capítulo VI, artículo 20 del Convenio Estatal de la Madera.
- Una vez sometidas a la Comisión Paritaria las materias establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, relativas a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo o a la inaplicación salarial del Convenio Colectivo, de continuar el desacuerdo de las partes, sus discrepancias se resolverán conforme con los procedimientos establecidos por el acuerdo interprofesional de ámbito autonómico (AISECLA) o el que pudiera sustituirle durante la vigencia de este Convenio, incluyendo el procedimiento de mediación o arbitraje establecido en el mismo.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

Esta comisión se reunirá cuando así lo solicite una de las partes por escrito.

El domicilio a efectos de notificación y convocatoria, se fija en: Oviedo, calle Cardenal Cienfuegos, n.º 2- Esc. 1- 1.º C.

## Artículo 23.-Derechos sindicales.



- 1.º El Comité de Empresa o en su defecto, los Delegados de Personal, son los órganos legitimados para negociar los Convenios, así como para representar a los trabajadores ante la empresa y la Administración. Este derecho se amplía también a las Secciones Sindicales de los Sindicatos representativos.
- 2.º El Comité de Empresa aprobará y controlará el nº de horas extraordinarias así como su distribución entre los trabajadores de la plantilla, limitándolas al mínimo.
- 3.º 30 días antes de la presentación de Expediente de Regulación de Empleo ante la Autoridad Laboral, la empresa deberá entregar copia de toda la documentación al Comité de Empresa o Delegados de Personal y/o Secciones Sindicales.
- 4.º A petición de los representantes de los trabajadores, las empresas informarán de su evolución económica y financiera con la periodicidad que establece la Ley.
- 5.º Los representantes de los trabajadores intervendrán frente a la empresa para asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social así como el respeto a los pactos, convenio, etc. que estén en vigor
- 6.º Los representantes de los trabajadores intervendrán en el control de puestos de trabajo vacantes en la empresa y las condiciones de los aspirantes.
- 7.º Los representantes de los trabajadores reconocerán y visarán los contratos y documentos justificativos de la terminación de estos en la forma que se establece en el artículo 27 del presente texto.
- 8.º En las empresas de más de 3 y menos de 6 trabajadores se elegirá un delegado que tendrá los mismos derechos y garantías que los demás representantes y que contará con 16 horas mensuales para el desarrollo de su trabajo sindical y formativo, avisando con la posible antelación y posterior justificación.
- 9.º En materia de Seguridad e Higiene en el trabajo el Comité de empresa o delegados de personal podrán suspender la prestación del trabajo si existe riesgo de accidente inmediato o enfermedad profesional, dando cuenta a la empresa y a la autoridad laboral.
- 10.º Los trabajadores dispondrán de 24 horas anuales para la celebración de asambleas de taller o centro fuera del horario de trabajo.
- 11.º Se reconocen expresamente la existencia de Secciones Sindicales en todas las empresas del sector y al responsable de las mismas (delegado sindical) se le reconocen 20 horas mensuales para la realización de su acción sindical, avisando con la posible antelación y posterior justificación.

12.º Se reconocen 40 horas mensuales para los miembros de Comités de Empresa o delegados de personal, avisando con la posible antelación y posterior justificación.

Las centrales sindicales y en su caso los organismos laborales se responsabilizarán de la veracidad de los justificantes de asistencia.

En todo lo no previsto en esta materia de Acción Sindical, se estará a lo establecido en el Título II del Convenio General Estatal de la Madera, E.T. y en la L.O.L.S.

#### Artículo 24.-Seguro colectivo.

Las empresas suscribirán obligatoriamente una póliza de seguro que permita a cada trabajador menor de 65 años, causar derecho a las indemnizaciones que se especifican por las contingencias siguientes

	Año 2025 y 2026
Muerte natural	7.515
Muerte por accidente no laboral	33.927
Muerte por accidente de trabajo o accidente laboral	33.927
Invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo y gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional	38.221
Invalidez permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.	33.927
Invalidez permanente total para la profesión habitual derivada de accidente no laboral	33.927
Lesiones, mutilaciones y deformaciones de carácter definitivo y no invalidante, según la descripción de O.M. 05/04/74, en los porcentajes que establece el Anexo III de este Convenio, con base a la cantidad de	33.927
Incapacidad permanente parcial	28.451

#### Artículo 25.-Reconocimientos médicos.

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, respecto a la Vigilancia de la Salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en su normativa de desarrollo:

- Las empresas vinculadas al presente convenio colectivo garantizarán a sus trabajadores/as la vigilancia de la salud anualmente y en el primer semestre del año, ésta irá dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a los que se encuentran expuestos.

- b) Todas las empresas vinculadas al presente convenio colectivo, que no dispongan de servicios médicos propios, estarán obligadas a suscribir la Vigilancia de la Salud con un Servicio de Prevención legalmente reconocido para que, una vez al año como mínimo, efectúen un examen médico a todos los trabajadores de la plantilla.

Todo examen médico se realizará en las dependencias sanitarias convenidas así como en instalaciones fijas o móviles que reúnan los requisitos adecuados y estén debidamente autorizadas, salvo que en la propia empresa se disponga de los servicios médico-sanitarios debidamente equipados y reconocidos.

- c) Todo reconocimiento médico conllevará, como mínimo, los siguientes análisis y pruebas: sanguíneo, orina, cardiovascular, pulmonar, auditivo y visual, así como cualquier otro, que médicamente pudiera ser necesario en relación con la actividad profesional del trabajador.
- d) En el caso de tratarse de trabajadoras, éstas tendrán derecho además a un examen ginecológico y de mamas con la misma periodicidad que se prevé para el reconocimiento general.
- e) El tiempo empleado en el reconocimiento se considerará como tiempo de trabajo y la empresa facilitará los medios de transporte adecuados para los desplazamientos a efectuar.
- f) Éstas pruebas y/o exámenes de salud, serán voluntarios, exceptuando aquellos que sean imprescindibles para evaluar los efectos negativos de las condiciones de trabajo sobre la salud, para proteger la salud o si, por las características del puesto de trabajo la salud del trabajador pudiera constituir un peligro para sí mismo para los demás trabajadores y otras personas.
- g) En su caso, serán de aplicación los Protocolos Médicos Específicos editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo así como aquellos que vayan siendo aprobados durante la vigencia del presente convenio.
- h) Se entregará una copia de los resultados del reconocimiento a cada trabajador, mencionando las posibles anomalías detectadas.
- i) El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, salvo consentimiento expreso del trabajador. No obstante, lo anterior, la empresa y los órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.
- j) Las empresas que tengan un centro de trabajo con más de 6 trabajadores y éste se encuentre a más de 8 Km. De un Centro Hospitalario o Asistencial, vendrán obligadas a formar al menos a

un trabajador en un centro especializado, para que pueda prestar los primeros auxilios en caso de accidente. Esta formación se realizará en jornada de trabajo y se considerará permiso retribuido.

- k) En ningún caso, los costes asociados a la vigilancia de la salud podrán ser a cargo del trabajador, asimismo, los gastos de desplazamiento originados serán a cargo de la respectiva empresa, quien podrá concertar dichos reconocimientos con Servicios de Prevención.
- l) La Vigilancia de la Salud incluirá, en todo caso, una historia clínico-Laboral en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas. Deberá constar igualmente, en caso de disponer de ello, una descripción de los anteriores puestos de trabajo, riesgos presentes en los mismos y tiempo de permanencia para cada uno de ellos. El cumplimiento de estas obligaciones corresponde a quien asuma la vigilancia de la salud.

#### Artículo 26.-Período de prueba.

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

- A) Grupo profesional 1: 6 meses.
- B) Grupo profesional 2, 3 y 4: 4 meses
- C) Resto: 2 meses

#### Artículo 27.-Contratación.

- 1.- Contratos de duración determinada: Los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción podrá tener una duración máxima de 12 meses. Esta duración, tendrá vigencia mientras no exista otro tipo de acuerdo en el ámbito estatal, en cuyo caso, se aplicará lo que disponga ese acuerdo.
- 2.- Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, las partes se comprometen a llevar a cabo un nuevo proceso de negociación, con el objeto de alcanzar un acuerdo complementario al Convenio Colectivo, referido a su adaptación a las nuevas modalidades de contratación temporal previstas en el Real Decreto-Ley, 32/2021, de 28 de diciembre.
- 3.-En los casos de finalización de contrato de obra o servicio determinado la empresa está obligada a notificar al trabajador por escrito, con 15 días de antelación, la terminación. Si la empresa lo hiciera en un plazo inferior abonará al trabajador, por no preaviso,

los días de diferencia existentes entre la comunicación y los 15 días fijados.

4.-En cuanto a indemnizaciones se estará a lo establecido en el capítulo II del Convenio Estatal de la Madera para los distintos modelos de contratación.

#### Artículo 28.-Delegados de prevención.

Los Delegados de Prevención, dispondrán de un crédito horario adicional de hasta 40 horas anuales para recibir la formación en dicha materia.

La formación recibida deberá ser justificada con posterioridad. Junto con dicha justificación, la entidad que haya impartido la formación, entregará al delegado el contenido de ésta. El delegado entregará copia del justificante y contenido a la empresa y ésta firmará el recibí.

#### Artículo 29.-Jubilación parcial y contrato de relevo.

En los supuestos previstos legalmente podrá accederse a la jubilación parcial con contrato de relevo por acuerdo entre la empresa y el trabajador

#### Artículo 30.-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, a partir del 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, los trabajadores 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 trabajadores, 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, en 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 los trabajadores 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 los trabajadores, para su sustitución por el presente.

#### Artículo 31.-Sometimiento al AISECLA.

Las partes firmantes de este convenio consideran necesario el establecimiento de procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales.

Por ello, acuerdan su adhesión al vigente Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Asturias (AISECLA) y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia del presente convenio, comprometiéndose a someter las controversias, tanto colectivas como plurales que se produzcan entre las partes afectadas por el presente convenio, a los procedimientos de mediación y arbitraje ante el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC), regulados en dicho acuerdo y su reglamento de funcionamiento, en los términos establecidos en el mismo.

#### Artículo 32.- Plus de Turnicidad

En su caso, será objeto de negociación en cada empresa, sin que ello implique obligación de establecerlo, o no.

#### Disposición adicional primera

Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo: se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de la Madera sobre esta materia.

#### Disposición adicional segunda

Fomento de Igualdad y contra la Discriminación y el Acoso Sexual y Moral. Norma no discriminatoria. en cumplimiento de la ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y con el objetivo de fomentar un ambiente de trabajo diverso y libre de discriminación, se acuerda lo siguiente:



1. igualdad de trato. las empresas garantizarán la igualdad de trato y de oportunidades para todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

2. No discriminación. Se prohíbe cualquier forma de discriminación directa o indirecta, acoso, violencia o exclusión hacia personas LGTBI en todos los aspectos relacionados con el empleo, incluidos la contratación, promoción, formación, condiciones de trabajo, retribución y despido.

#### Disposición transitoria primera

La Comisión Paritaria de este Convenio se reunirá a principios del año 2027 para revisar las tablas salariales si así procediera y fijar los días de reducción de jornada que correspondieran en su caso.

#### Disposición transitoria segunda

Con efecto al 1 de enero de 2008 la correspondencia entre niveles salariales y grupos profesionales será la siguiente:

- Al Nivel salarial 1 se aplicará el Grupo profesional 1.
- Al Nivel salarial 2 se aplicará el Grupo profesional 2.
- Al Nivel salarial 3 se aplicará el Grupo profesional 3.
- Al Nivel salarial 4 se aplicará el Grupo profesional 4.
- Al Nivel salarial 5 se aplicará el Grupo profesional 5.
- Al Nivel salarial 6 se aplicará el Grupo profesional 6.
- Al Nivel salarial 7 se aplicará el Grupo profesional 7.

## ANEXO I. CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

MOTIVO DE LA LICENCIA	TIEMPO MAXIMO	CONCEPTOS A DEVENGAR							JUSTIFICANTE
		SAL. BASE	PAGA EXTR.	COMP. ANTI	INCENT.(1)	COMP. CONV.	COMP. TRA	COMP. NO SAL.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos, suegros	Tres días naturales ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos	5 días.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que acredite el hecho.
Enfermedad grave de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	5 días.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Nacimiento de hijo o adopción.	Tres días naturales ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de familia o certificado de Juzgado.
Matrimonio del trabajador.	Quince días naturales.	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Libro de familia o certificado oficial.
Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
Deber inexcusable de carácter público o personal.	El indispensable o el que marque la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante de la asistencia.
Lactancia hasta nueve meses.	Ausencia de una hora o dos fracciones de 1/2 hora; reducción de jornada en 1/2 hora.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción.
Traslado (artículo 40 ET).	Tres días laborables.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	
Matrimonio de hijos	El día natural.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
Funciones sindicales o de representación de trabajadores.	El establecido en la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda.

(1) Media percibida en el mes anterior.  
 \*Las parejas de hecho disfrutarán de los mismos derechos, en cuanto a permisos, que los cónyuges.

- El trabajador, tendrá derecho hasta 8 horas de permiso retribuido al año, para asistir a consulta médica, sin causar baja de I.T. con comunicación previa con la antelación de un día, siempre que sea posible y su posterior justificación. Las horas que por la causa expuesta excedan de 8 horas al año podrán ser recuperadas, pactando con la empresa el sistema de recuperación.

- Previa la adecuada justificación, el trabajador, tendrá derecho hasta 8 horas de permiso retribuido al año, cuando tenga que acompañar a un hijo menor de 10 años, o a un familiar con el que conviva, y que se encuentre impedido para acudir a la consulta médica, siempre que no exista otro familiar en convivencia con el menor o con el impedido, que pueda asumir este cometido.

## ANEXO II.- TABLA SALARIAL

### AÑO 2025

NIVEL	SALARIO BASE DÍA	PAGA VER. -NAV	ANTIG.CONS.
1	52,28	2.156,96	34,88
2	49,11	2.026,52	32,77
3	44,94	1.853,73	29,97
4	42,47	1.751,66	28,33
5	40,89	1.687,02	27,28
6	40,04	1.650,81	26,69
7	39,14	1.615,79	26,13

### AÑO 2026

NIVEL	SALARIO BASE DÍA	PAGA VER. -NAV	ANTIG.CONS.
1	53,69	2.215,20	34,88
2	50,44	2.081,23	32,77
3	46,15	1.903,78	29,97
4	43,62	1.798,96	28,33
5	41,99	1.732,57	27,28
6	41,12	1.695,38	26,69
7	40,20	1.659,42	26,13

## ANEXO IV.-

### POLIZA DE SEGURO, BAREMO DE LESIONES, MUTILACIONES Y DEFORMACIONES DE CARACTER DEFINITIVO Y NO INVALIDANTE

% sobre el capital que figura en el ANEXO I de este Convenio

Dcho. Izdo.

#### CABEZA Y CARA

1.-	Pérdida de sustancia ósea en la pared craneal, claramente apreciable por exploración clínica.	6	al	13
2.-	Disminución de la agudeza visual de un ojo en menos del 50% siempre que con corrección no alcance las 7 décimas.		6	
3.-	Disminución de la agudeza visual de un ojo en más del 50%		11	
4.-	Disminución de la agudeza visual en ambos ojos en menos del 50%, siempre que con corrección no alcance en ambos ojos las 7 décimas		14	
5.-	Alteraciones de la voz y trastornos del lenguaje, conservándose voz social	4	al	14

#### A) ORGANOS DE LA AUDICION

6.-	Pérdida de una oreja		10	
7.-	Pérdida de las dos orejas		22	
8.-	Hipoacusia que no afecte a zona conversacional de un oído siendo normal la del otro		7	
9.-	Hipoacusia que afecte la zona conversacional de un oído, siendo normal la del otro		14	
10.-	Hipoacusia que afecte la zona conversacional de ambos oídos		20	

#### B) ORGANOS DEL OLFATO

11.-	Pérdida de la nariz:			
	1) Tratándose de mujeres		45	
	2) Tratándose de hombres		22	
12.-	Deformación o perforación del tabique nasal		7	

#### C) DEFORMACIONES EN EL ROSTRO Y LA CABEZA, NO INCLUIDA EN LOS EPIGRAFES ANTERIORES

14.-	Deformaciones en el rostro y en la cabeza que determinen una alteración importante de su aspecto:			
	1) Tratándose de mujeres	7	al	14
	2) Tratándose de hombres	3	al	14
15.-	Deformaciones en el rostro que afecten gravemente a la estética facial, o impidan alguna de las funciones de los órganos exteriores de la cara:			
	1) Tratándose de mujeres	11	al	45
	2) Tratándose de hombres	7	al	14

24

## APARATO GENITAL

16.-	Pérdida funcional de testículos:			
	1) uno			6
	2) dos			24
17.-	Pérdida anatómica de testículos:			
	1) uno			14
	2) dos			36
18.-	Pérdida parcial del pene, teniendo en cuenta la medida en que afecte a la capacidad "coeundi" y a la micción	12	al	27
19.-	Pérdida total del pene			38
20.-	Pérdida anatómica o funcional de los ovarios:			
	1) uno			16
	2) dos			38
21.-	Deformaciones de los órganos genitales externos de la mujer	9	al	36

## GLANDULAS Y VISCERAS

22.-	Pérdida de mama en la mujer:			
	1) una			14
	2) dos			31
23.-	Pérdida de otras glándulas			
	1) Salivares			13
	2) Tiroides			14
	3) Paratiroides			14
	4) Pancreática			25
24.-	Pérdida del bazo			14
25.-	Pérdida del riñón			24

## MIEMBROS SUPERIORES

### A) PERDIDA DE LOS DEDOS DE LAS MANOS

	1) Pulgar			
26.-	Pérdida de la segunda falange (distal)	13		10
	2) Índice			
27.-	Pérdida de la tercera falange (distal)	6		5
28.-	Pérdida de la segunda y tercera falange (media y distal)	10		7
29.-	Pérdida completa	14		10
30.-	Pérdida del metacarpiano	6		5
31.-	Pérdida completa incluido metacarpiano	16		13
	3) Medio			
32.-	Pérdida de la tercera falange (distal)	7		5
33.-	Pérdida de la 3.ª y 2.ª falanges (distal y media)	11		8
34.-	Pérdida completa	14		10
35.-	Pérdida del metacarpiano	6		5
36.-	Pérdida completa incluido metacarpiano	16		13
	4) Dedo anular			
37.-	Pérdida de la tercera falange (distal)	5		4
38.-	Pérdida de la 2.ª y 3.ª falanges (media y distal)	8		6
39.-	Pérdida completa	10		7
40.-	Pérdida del metacarpiano	4		4
41.-	Pérdida completa incluido metacarpiano	13		10
	5) Meñique			

25

42.-	Pérdida de la tercera falange (distal)	4	3
43.-	Pérdida de la 2.ª y 3.ª falange media y distal	6	5
44.-	Pérdida completa	8	6
45.-	Pérdida del metacarpiano	6	6
46.-	Pérdida completa incluido metacarpiano	10	8

## B) ANQUILOSIS

### 1.- Codo y muñeca

47.-	Anquilosis del codo en posición favorable (ángulo de 80 a 90º)	17	13
48.-	Anquilosis de la muñeca	16	11

### 2) Pulgar

49.-	De la articulación interfalángica	10	5
50.-	De la articulación metacarpofalángica	14	10
51.-	De la articulación interfalángica y metacarpofalángica	16	13
52.-	De la articulación carpometacarpiana	18	14

### 3.-Índice

53.-	De la articulación 2.ª interfalángica (distal)	5	4
54.-	De la articulación 1.ª interfalángica	8	6
55.-	De la articulación metacarpofalángica	8	6
56.-	De las dos articulaciones interfalángicas asociadas.	8	6
57.-	De las articulaciones metacarpofalángicas y una interfalángica asociada	11	8
58.-	De las tres articulaciones	14	11

### 4.- Medio

59.-	De la 2.ª articulación interfalángica (distal)	4	3
60.-	De la articulación 1.ª interfalángica	5	4
61.-	De la articulación metacarpofalángica	5	4
62.-	De las articulaciones interfalángicas asociadas	7	5
63.-	De las articulaciones metacarpofalángicas y una interfalángica asociada	8	6
64.-	De las articulaciones	11	8

### 5.- Anular y Meñique

65.-	De la 2.ª articulación interfalángica (distal)	4	3
66.-	De la articulación 1.ª falángica	5	3
67.-	De las articulaciones metacarpofalángicas	5	3
68.-	De las articulaciones interfalángicas	7	5
69.-	De las articulaciones metacarpo-falángicas y una interfalángica	8	6
70.-	De las tres articulaciones	11	8

## C) RIGIDECES ARTICULARES

### 1.- Hombro

71.-	Limitaciones de la movilidad conjunta de la articulación en menos de un 50%	6	6
72.-	Limitación de la movilidad conjunta de la articulación en más de un 50%	16	13

### 2.- Codo

73.-	Limitación de la movilidad en menos de un 50%.	11	8
74.-	Limitación de la movilidad en más de un 50%	14	11

### 3.-Antebrazo

75.-	Limitación de la prosupinación en menos de un 50%	6	3
76.-	Limitación de la prosupinación en más de un 50% (ambas limitaciones se medirán a partir de la posición intermedia)	14	10
	4.- Muñeca		
77.-	Limitación de la movilidad en menos de un 50%	6	3
78.-	Limitación de la movilidad en más de un 50% (También se determinarán estas limitaciones a partir de la posición intermedia)	13	10
	5.- Pulgar		
79.-	Limitación de la movilidad global en menos de un 50%	8	5
	6.- Índice		
80.-	Limitación de la amovilidad global en más de un 50%	5	3
	7.- Medio, anular y meñique		
81.-	Limitación de la movilidad global en más de un 50%	4	3

## MIEMBROS INFERIORES

### A) PERDIDA DE LOS DEDOS DE LOS PIES

	1.- Primer dedo		
82.-	Pérdida total		10
83.-	Pérdida de la segunda falange		5
	2.- 2.º, 3.º y 4.º dedos		
84.-	Pérdida total (cada uno)		4
85.-	Pérdida parcial de cada uno		3
	3.- Quinto dedo		
86.-	Pérdida total		4
87.-	Pérdida parcial		3

### B) ANQUILOSIS

	1.- Rodilla		
88.-	En posición favorable (extensión o flexión hasta 170º, incluido acortamiento hasta 4 cm.)		17
	2.- Articulación Tibioperonea astragalina		
89.-	En posición favorable (en ángulo recto o flexión plantar de hasta 100º)		14
	3.- Tarso		
90.-	De la articulación astragalina o de las otras mediotarsianas, en buena posición funcional		11
91.-	Triple artrodesis		15
	4.- Dedos		
92.-	Anquilosis del primer dedo:		
	1) Articulación interfalángica		3
	2) Articulación metatarso falángica		5
	3) Anquilosis de las dos articulaciones		7
93.-	Anquilosis de cualquiera de los demás dedos		3
94.-	Anquilosis de dos dedos		3
95.-	Anquilosis de tres dedos de un pie		6
96.-	Anquilosis de cuatro dedos de un pie (En caso de anquilosis de los 5 dedos del pie, el pulgar se valorará a parte)		6

### C) RIGIDECES ARTICULARES

#### 1.- Rodilla



97.-	Flexión residual entre 180 y 135º	11
98.-	Flexión residual entre 135 y 90º	7
99.-	Flexión residual superior a 90º	4
100.-	Extensión residual entre 135 y 180º	5
2.- Articulación tibioperonea astragalina		
101.-	Disminución de la movilidad global en más de un 50%	12
102.-	Disminución de la movilidad global en menos de 50%	6
3.- Dedos		
103.-	Rigidez articular del primer dedo	3
104.-	Del 1er. y 2º dedos	4
105.-	De 3 dedos de un pie	4
106.-	De 4 dedos de un pie	5
107.-	De los 5 dedos de un pie	7
4.- Acortamientos		
108.-	De dos a cuatro centímetros	8
109.-	De cuatro a diez centímetros	14
<b>CICATRICES NO INCLUIDAS EN LOS EPIGRAFES ANTERIORES</b>		
110.-	Según las características de las mismas y, en su caso, las perturbaciones funcionales que se produzcan	3 al 12