



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'ECONOMIA I COMPETITIVITAT

5603

Resolució del conseller d'Economia i Competitivitat per la qual es disposa la inscripció i el dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears i la publicació del Conveni col·lectiu del sector de la indústria de la fusta i el moble de les Illes Balears (exp.: CC_TA_05/047, codi de conveni 07000495011981)

Antecedents

1. El dia 28 de juny de 2013, la representació de les empreses del sector de la indústria de la fusta i el moble de les Illes Balears i la del seu personal varen subscriure el text del Conveni col·lectiu de treball d'aquest sector.
2. El dia 19 de juliol, el senyor José Oliver Mas, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu, va sol·licitar el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dicta la següent

RESOLUCIÓ

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu del sector de la indústria de la fusta i el moble de les Illes Balears en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.
3. Fer constar que la versió castellana del text és l'original signat pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és la traducció.
4. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.

Palma, 26 de març de 2014

El director general de Treball i Salut Laboral

Onofre Ferrer Riera

Per delegació del conseller d'Economia i Competitivitat
(BOIB 70/2013)



**Conveni col·lectiu del sector de la indústria de la fusta i del moble de la CAIB**

Autonòmic

Balears

Sector: fusta

Acta

Assistents

Per la representació empresarial:

Federació de la Fusta i Suro de la CAIB - FFS

Sr. Francisco Jaume Orell

Sra. Francisca Duran

Per la representació sindical:

Metall, Construcció i Afins

MCA-UGT Illes Balears

Sr. José Luciano Mas Belmonte

Sra. Sonia Saavedra Ferreira

Federació de Construcció, Fusta i Afins de Comissions Obreres de les IB

FECOMA-CC OO de les Illes Balears

Sr. Rafael Palomino Chacón

Sra. Araceli Palomino Chacón

A la ciutat de Palma de Mallorca, a les 11.04 hores del dia 28 de juny de 2013, a la seu d'UGT situada al carrer de Font i Monteros, 8, de Palma de Mallorca, es reuneixen els senyors anotats al marge per tractar i prendre acords amb relació a la negociació del Conveni col·lectiu per a la indústria de la fusta del territori de la comunitat autònoma de les Illes Balears (CAIB).

Els acords són:

Primer

Llegit el text articulat del Conveni col·lectiu per a la indústria de la fusta del territori de la comunitat autònoma de les Illes Balears (CAIB) del període 2012 al 2013 i com que el seu contingut és el reflex fidel dels acords adoptats per les parts integrants de la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu esmentat, les parts acorden signar-lo en prova de total conformitat.

Segon

Les parts també acorden designar la Sra. Francisca Duran Melis representant de la Comissió Negociadora per instar la inscripció i subsegüent publicació del Conveni col·lectiu per a la indústria de la fusta del territori de la comunitat autònoma de les Illes Balears (CAIB), per a la seva corresponent eficàcia general.

Conveni col·lectiu per a la indústria de la fusta i del moble del territori de la comunitat autònoma de les Illes Balears (CAIB)

**CAPÍTOL PRIMER.
DISPOSICIONS GENERALS****ARTICLE PRELIMINAR**

Aquest Conveni col·lectiu, el concerten, per una part, Metall, Construcció i Afins —MCA-UGT Illes Balears— i Federació de Construcció, Fusta i Afins de Comissions Obreres de les IB —FECOMA-CC OO de les Illes Balears— i, per l'altra, la Federació de la Fusta i Suro de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears —FFS—, a l'empara del que disposa l'article 84 de l'Estatut dels treballadors.

ARTICLE 1.**Àmbit**

1. Territorial. Afecta tot el territori de la comunitat autònoma de les Illes Balears.
2. Funcional. El present Conveni serà d'aplicació a les empreses i treballadors i/o treballadores de la indústria de la fusta, les activitats de les quals s'indiquen en l'annex I del present Conveni.
3. Temporal. Aquest Conveni tindrà una vigència de dos anys, des del dia 1 de gener de 2012 fins al 31 de desembre de 2013 i des de la seva signatura desplegarà tots els efectes prevists en aquest text articulat, amb independència dels tràmits que s'han de fer per al seu dipòsit, inscripció i publicació en el BOIB.



4. Denúncia. La denúncia del present Conveni i d'acord amb la vigència establerta en aquest article, apartat 3, la podran dur a terme les parts signants del present Conveni, sempre que tinguin legitimació per fer-ho, davant les altres parts, amb una antelació mínima d'un mes abans del seu venciment i posterior comunicació a l'autoritat laboral competent.

Acabat el termini de vigència establert en el número 3 caldrà atènyer-se al que estableix l'article 15, apartats 2 i 3, del Conveni estatal vigent.

ARTICLE 2.

Naturalesa de les condicions pactades, vinculació a la totalitat, garanties personals, compensació i absorció

1. Les condicions establertes en aquest Conveni tindran la consideració d'obligatòries per a les empreses compreses en el seu àmbit d'aplicació, de manera que el conveni constitueix un tot orgànic indivisible i a l'efecte de la seva aplicació pràctica seran considerades globalment. A tal efecte i de conformitat amb el que disposa l'Estatut dels treballadors, el present Conveni té eficàcia general dins l'àmbit territorial, funcional i temporal que regula l'article 1r del present Conveni i s'aplicarà amb exclusió de qualsevol altre.

2. Si circumstancialment cap de les parts del present Conveni no s'aprova en la forma pactada, aquest s'haurà de reconsiderar en la seva totalitat.

3. Es respectaran les situacions personals que globalment i en conjunt excedeixin allò pactat en aquest Conveni.

4. Les millores que estableix aquest Conveni podran ser compensades i absorbides per les empreses, fins on arribin, amb les d'índole igual o diferent o conceptes, implantades o que es puguin implantar en el futur, per disposició legal convencional, o amb les que lliurement per qualsevol altra causa atorguin les empreses estimades en el seu conjunt i còmput anual. En cas que per disposició legal el salari mínim interprofessional (SMI) excedeixi el d'alguna de les categories professionals establertes en aquest Conveni, la Comissió d'Interpretació i Mediació regulada en aquest Conveni tindrà facultats per decidir la possible aplicació del salari esmentat a les categories que el tinguessin inferior.

CAPÍTOL II.

CONDICIONS ECONÒMIQUES

ARTICLE 3.

Salaris

Són retribucions salarials les remuneracions econòmiques dels treballadors en diners o en espècie que reben per la prestació professional dels serveis laborals per compte d'altri.

1. Conceptes que comprenen les retribucions salarials:

a) Salari base.

b) Complementos salarials: personals, antiguitat consolidada, de lloc de treball, de quantitat o qualitat de treball, pagues extraordinàries, complementos de conveni, hores extraordinàries.

2. Complementos no salarials: les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social, o que hi estiguin assimilades.

Les indemnitzacions, compensacions o suplerts per despeses que hagi de fer el treballador per a la realització de la seva activitat laboral, com ara dietes i assignacions per a despeses de viatge, despeses de locomoció, plus de transport i distància per desplaçament del treballador des del seu domicili al centre de treball habitual, eines, roba de feina, etc., i també qualsevol altra d'aquesta o similar naturalesa o objecte.

Les indemnitzacions per cessaments, desplaçaments, trasllats, suspensions o acomiadaments.

ARTICLE 4.

Incrementos salarials anys 2012, 2013

De conformitat amb el que estableix l'acta de data 7 de setembre de 2012 del Conveni col·lectiu estatal de la fusta, les empreses que hagin anticipat el 2,4 % anteriorment a la signatura de l'acta esmentada en concepte de revisió salarial de 2011, s'entendrà que han fet una bestreta a compte de l'increment pactat per als anys 2012 a 2013 o fins a la completa compensació del 0,9 % (diferència existent entre l'1,5 % i el 2,4 %). Les empreses esmentades aplicaran les taules salarials inicials del 2011 sense l'aplicació del 2,4 %, durant els anys 2012 i 2013. Les empreses que no hagin anticipat el 2,4 % a les taules inicials del 2011, de conformitat amb el que estableix l'acta de 19 gener de 2012, anteriorment a la signatura de l'acta de 7 de setembre de 2012, aplicaran les taules que recull l'annex II per als anys 2012 i 2013.



**ARTICLE 5.****Clàusula de desvinculació**

Les empreses que, en entrar en vigor el present Conveni col·lectiu, es trobin en situació econòmica de pèrdues o altres causes, reconegudes i constatades per treballadors o treballadores i empreses, que puguin afectar-ne la competitivitat (fet que hauran d'acreditar documentalment), amb la finalitat de possibilitar el manteniment dels nivells actuals d'ocupació, podran desvincular-se de l'increment econòmic pactat en el present Conveni per a tota la seva vigència.

El procediment per dur a terme allò pactat en el paràgraf anterior serà el següent:

1. L'empresa haurà de lliurar a la representació legal dels treballadors/es o, si no n'hi ha, a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu, la documentació acreditativa de la situació que motiva la necessitat de desvinculació.
2. Una vegada constatada la situació de l'empresa, ambdues parts acordaran l'aplicació quantitativa de la present clàusula de desvinculació.
3. En cas de disconformitat amb la desvinculació, ambdues parts sotmetran les seves discrepàncies a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu, que haurà d'adoptar, obligatòriament, una decisió sobre això, en el termini de 15 dies.
4. Per decisió acordada per la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu, ambdues parts podran sotmetre's als tràmits de conciliació, mediació i/o arbitratge del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, quan en el si de la Comissió esmentada no hagi estat viable l'obtenció d'una resolució definitiva en relació amb la desvinculació sol·licitada.

Aquest mateix procediment serà aplicat a qualsevol altra matèria inclosa en l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors.

ARTICLE 6.**Complement substitutori d'antiguitat**

- a) Es fa constar que s'ha culminat l'aplicació gradual del complement substitutori d'antiguitat, pactat i regulat per primera vegada en el Conveni col·lectiu, subscrit per les parts amb vigència a partir del 8 de març de 1987.
- b) El complement substitutori d'antiguitat és del 15 % (quinze per cent) del sou base.
- c) El complement esmentat substitueix i compensa el Premi d'Antiguitat en el Sector de la Fusta i el Moble de les Illes Balears i unifica les condicions retributives del personal afectat pel present Conveni col·lectiu, sigui quina sigui la modalitat de contractació laboral utilitzada per a la seva incorporació en l'empresa.
- d) A l'empara del que estableix la disposició transitòria segona de l'Estatut dels treballadors, les parts signants d'aquest Conveni ja varen pactar al seu dia la substitució expressa de l'article 88 de l'Ordenança laboral per a les indústries de la fusta, aprovada per OM de 28 de juliol de 1969 i modificada per Ordre de 26 d'octubre de 1973 per a la regulació continguda en aquest article.
- e) No obstant això, la supressió del Premi d'Antiguitat regulat en l'article 88 de l'Ordenança laboral per a la indústria de la fusta i la seva substitució pel complement regulat en el present article, a títol personal es continua reconeixent el dret a continuar percebent la quantia d'aquell premi als treballadors/es que el percebin si la seva quantia és superior a l'import del complement que el substitueix. En tot cas, la quantia esmentada continuarà congelada al valor que va tenir a 31-12-1987, sense que es pugui, a partir d'aquella data, reconèixer-se la meritació de nous quinquennis ni alterar-se'n la quantia, tot això de conformitat amb la regulació pactada en el moment de crear-se el complement que substitueix el Premi d'Antiguitat.

ARTICLE 7.**Gratificacions extraordinàries**

Les gratificacions extraordinàries d'estiu i Nadal seran equivalents a trenta (30) dies de sou base d'aquest Conveni, més complement substitutori d'antiguitat o, si escau, antiguitat corresponent, segons figura en l'annex II d'aquest Conveni.

La d'estiu se satisfarà abans del dia 20 de juliol i la de Nadal, abans del 22 de desembre. Les dates que s'han esmentat seran les de meritació de les pagues extraordinàries esmentades.

A fi de no introduir disparitat de règims respecte a la regulació de la seva meritació, es manté el criteri habitual que les pagues esmentades es meriten anualment i per cada dia en què s'hagi meritat el salari base. Si bé les empreses podran abonar les esmentades gratificacions extraordinàries prorratejant-les mensualment si així ho acorden amb el treballador.

ARTICLE 8.**Dietes i despeses de locomoció**

Es tindrà dret a la percepció de dieta completa que servirà per compensar les despeses de pernoctació i menjades, quan el/la treballador/a per raó del seu treball, es vegi obligat/ada a pernoctar fora del seu domicili. L'import de la dieta es detalla en l'annex II del present text articulat.



La mitja dieta es percebrà, quan hi hagi un desplaçament superior a 10 quilòmetres des del centre de treball, independentment del terme municipal en el qual es faci la feina, i el treballador o la treballadora hagi de menjar fora del seu domicili per raó de la feina; l'import és el que detalla l'annex II esmentat.

Quan el treballador o la treballadora utilitzi el vehicle propi per desplaçar-se en fer feines fora del centre habitual de treball, la compensació econòmica per la utilització esmentada serà la que estableixin de comú acord empresa i treballador o treballadora afectat/ada. En cas de no haver-hi acord, no serà obligatori aportar el vehicle propi. El seu import se serà el que s'estableix per despeses de quilometratge en l'annex II.

ARTICLE 9.

Desgast d'eines

En cas que el treballador o la treballadora, per voluntat pròpia i amb el consentiment previ de l'empresa, porti les seves eines per a l'execució de la seva feina, percebrà en concepte de desgast d'aquestes la quantitat en euros setmanals que es detalla en l'annex II del present Conveni. L'empresa podrà comprovar en qualsevol moment que el treballador o la treballadora té totes les eines necessàries per fer el treball de què es tracti.

ARTICLE 10.

Retribució de les vacances

1. La retribució que s'ha de percebre per vacances comprendrà la mitjana de la totalitat de les retribucions salarials percebudes durant el trimestre natural immediatament anterior a la data de gaudi de les vacances a excepció de les hores extraordinàries i gratificacions extraordinàries.

2. Els treballadors i/o les treballadores que cessin durant el transcurs de l'any tindran dret que en la liquidació que se'ls faci en el moment de la seva baixa en l'empresa s'hi integri l'import de la remuneració corresponent a la part de vacances meritades i de les quals no es gaudeix.

3. Al contrari, i en els cessaments de caràcter voluntari, si el treballador o la treballadora ha gaudit de les seves vacances, l'empresa podrà deduir de la liquidació que se li practiqui la part corresponent als dies d'excés dels quals es gaudeix, en funció del temps de prestació d'activitat laboral efectiva durant l'any.

4. A l'efecte de la meritació de vacances, es considera com a temps efectivament treballat el corresponent a la situació d'incapacitat temporal, sigui quina sigui la causa. No obstant això, atès que el dret al gaudi de vacances caduca amb el transcurs de l'any natural, es perdrà aquest si al seu venciment el treballador o la treballadora continua de baixa, encara que mantindrà el dret a percebre la diferència entre la retribució de vacances i la prestació d'incapacitat temporal de ser aquella de superior quantia. El mateix criteri s'aplicarà per als supòsits de cessament per acabament de contracte.

CAPÍTOL III. JORNADA I VACANCES

ARTICLE 11.

Jornada

La durada de la jornada anual de treball efectiu serà la següent:

- Any 2012: 1.752 hores
- Any 2013: 1.752 hores

La jornada laboral serà de dilluns a dissabte. Opcionalment distribuïdes de dilluns a divendres per no treballar els dissabtes.

Quan no es treballi els dissabtes, no es meritara plus d'assistència.

ARTICLE 12.

Distribució de la jornada

1. Les empreses podran distribuir la jornada que estableix l'article anterior, al llarg de l'any mitjançant criteris de fixació uniforme o irregular. La uniformitat o irregularitat afecta tota la plantilla o de manera diversa per seccions o departaments, per períodes estacionals de l'any en funció de les previsions de les diferents càrregues de treball i desplaçaments de la demanda.

La distribució de la jornada feta en els termes precedents s'haurà de fixar abans del 31 de gener de cada exercici, llevat que la distribució irregular obeeixi a circumstàncies productives que hagin sorgit posteriorment, cas en què la distribució irregular de la jornada podrà adequar-se a les esmentades circumstàncies sigui quina sigui la data en la qual s'implanti, i s'ha d'acordar en aquest cas entre empresa i



representants legals dels treballadors i de les treballadores o, si escau i no n'hi ha, amb la majoria d'aquests o amb els mateixos afectats, segons sigui procedent.

Per al supòsit que no s'apliqui en l'empresa una distribució irregular de la jornada al llarg de l'any o calendari laboral propi, regirà el calendari laboral aprovat l'1 de febrer de 2013.

2. Quan l'empresa faci una distribució irregular de la jornada, aquesta es limitarà als límits mínims i màxims de distribució següents: en còmput diari no podrà excedir-se d'un mínim i màxim de 7 a 9 hores; en còmput setmanal els esmentats límits no podran superar-se de 35 a 45 hores.

3. Els límits mínims i màxims fixats en el paràgraf anterior amb caràcter general podran ser modificats a escala d'empresa i amb l'acord previ amb els representants legals dels treballadors i de les treballadores, fins a les següents referències: en còmput diari de 6 a 10 hores o en còmput setmanal de 30 a 50 hores.

4. La distribució irregular de la jornada no afectarà la retribució i les cotitzacions del treballador o de la treballadora.

5. Si com a conseqüència de la distribució irregular de la jornada, al venciment del seu contracte, el treballador o la treballadora ha fet un excés d'hores, en relació amb les quals correspondrien a una distribució regular, l'excés serà abonat en la seva liquidació, segons el valor de l'hora ordinària.

ARTICLE 13.

Hores extraordinàries

Les parts signants coincideixen en els efectes positius que poden derivar-se d'una política social solidària conduent a la supressió de les hores extraordinàries habituals, mantenint així el criteri ja establert en altres convenis. Per fer-ho, es recomana que en cada empresa s'analitzi conjuntament entre els representants dels treballadors i de les treballadores i l'empresa la possibilitat de fer noves contractacions, dins les modalitats de contractació vigents, en substitució de les hores extraordinàries suprimides.

En funció de l'objectiu d'ocupació assenyalat abans, d'experiències internacionals en aquesta matèria i de la normativa vigent, les parts signants d'aquest conveni consideren positiva, quan això sigui possible, la conveniència de compensar les hores extraordinàries per un temps equivalent de descans, en lloc de ser retribuïdes monetàriament.

També, respecte dels diferents tipus d'hores extraordinàries, s'acorda el següent:

- a) Hores extraordinàries que siguin exigides per necessitat de reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, i també en cas de risc de pèrdua de matèries primeres: realització.
- b) Hores extraordinàries necessàries per comandes imprevistes o períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn o una altra circumstància derivades de la naturalesa de l'activitat de què es tracti; manteniment, sempre que no puguin ser substituïdes per la utilització de les diferents modalitats de contractació previstes legalment.

La direcció de l'empresa informará mensualment el comitè d'empresa, els delegats de personal i delegats sindicals sobre el nombre d'hores extraordinàries fetes, i n'especificarà les causes i, si escau, la distribució per seccions. La realització d'hores extraordinàries tal com estableix l'article 35.5 de l'Estatut dels treballadors es registrarà dia a dia i es totalitzarà en el període fixat per a l'abonament de la retribució, amb lliurament de còpia del resum al treballador o a la treballadora en el rebut corresponent.

ARTICLE 14.

Vacances

Els treballadors i les treballadores tindran dret a gaudir d'un període de 30 dies naturals de vacances anuals, que inclouran vint-i-dos (22) dies feiners.

De les vacances, se'n gaudirà preferentment, llevat d'acord de les parts en sentit contrari, entre els mesos de juny, juliol, agost i setembre. En cas que les empreses al·leguin l'existència de necessitats productives que impedeixin la concessió de les vacances en el període anteriorment establert, s'aplicarà l'article 38 de l'Estatut dels treballadors, llevat de la seva durada, i si els treballadors afectats i/o les treballadores afectades, a través dels seus representants, no accepten les raons adduïdes per l'empresa se sotmetrà la qüestió a la Comissió d'Interpretació i Mediació, que preveu aquest Conveni, a fi d'adoptar la solució adequada.





CAPÍTOL IV.
FORMA, MODALITATS I DURADA DEL CONTRACTE

ARTICLE 15.**Forma del contracte**

Referent a aquesta matèria ens remetem a allò que estableix el Conveni estatal de la fusta.

L'admissió de treballadors en l'empresa, a partir de l'entrada en vigor del present Conveni, es farà a través del contracte escrit.

Així mateix, es formalitzaran per escrit les comunicacions de prolongació o ampliació d'aquests i el preavis del seu acabament, referits als contractes temporals.

El contracte de treball s'haurà de formalitzar abans de començar la prestació de serveis. Al contracte escrit constaran: les condicions que es pactin, el grup professional en el qual queda enquadrat el treballador i els altres requisits formals legalment exigits. Una vegada registrat el contracte a l'oficina pública, se'n lliurarà una còpia al treballador.

ARTICLE 16.**Període de prova**

Podrà concertar-se, per escrit, un període probatori, que en cap cas no podrà excedir de:

- a) Tècnics titulats superiors: sis mesos.
- b) Tècnics de grau mitjà o sense titulació i personal administratiu qualificat, dos mesos.
- c) Personal d'ofici i auxiliar administratiu, un mes.
- d) Resta de personal, vint dies.

Els treballadors que en un període de dos anys formalitzin diversos contractes de treball, de caràcter temporal, sigui quina sigui la seva modalitat, per al mateix grup professional i lloc de treball, i per a la mateixa empresa, o grup d'empreses, estaran exempts del període de prova.

En el supòsit de contractacions de durada igual o inferior a tres mesos, el període probatori no podrà excedir mai el 50 % de la durada pactada.

ARTICLE 17.**Contractes formatius**

Referent a aquesta matèria ens remetem al que estableix el Conveni estatal de la fusta.

ARTICLE 18.**Contracte de substitució per anticipació de l'edat de jubilació**

Per acord entre l'empresa i el treballador, aquest podrà jubilar-se a l'edat de seixanta-quatre anys i l'empresa tindrà l'obligació de contractar un treballador que el substitueixi amb la finalitat que el primer pugui aprofitar-se dels beneficis que estableix el Reial decret 1194/1985, de 17 de juliol, o la norma que el substitueixi.

ARTICLE 19.**Contracte de relleu (jubilació parcial)**

1. Per acord entre l'empresa i el treballador, aquest tindrà dret a la signatura del contracte a temps parcial previst en els articles 12.6 de l'ET i 166 de la LGSS, per jubilació parcial, sempre que manifesti la seva voluntat de cessar definitivament en la prestació del servei, en complir, com a màxim, 65 anys.

2. En els supòsits establerts anteriorment, quan es produeixi el cessament definitiu del treballador rellevat, el contracte de treball del rellevista es transformarà en contracte per temps indefinit, sempre que les circumstàncies productives, econòmiques, tècniques i organitzatives ho permetin. En cas contrari, l'empresa haurà de justificar a la representació dels treballadors la concurrència de les causes esmentades.

3. La regulació complementària al present article serà la disposada en l'article 12.6 de l'ET. Qualsevol modificació legal o reglamentària sobre la matèria que pugui afectar el règim establert en el present article, el deixarà sense efecte per a noves jubilacions mentre els seus efectes són analitzats per la Comissió Negociadora i es procedeix a la seva adaptació.



**ARTICLE 20.****Contractes eventuais per circumstàncies de la producció**

1. La durada màxima dels contractes eventuais per circumstàncies de la producció, acumulació de tasques o excés de comandes, podrà ser de fins a dotze mesos en un període de divuit mesos.
2. Els contractes de durada inferior a la màxima establerta en el paràgraf anterior es podran prorrogar mitjançant l'acord de les parts, per una única vegada, sense que la durada del total del contracte pugui excedir de la durada màxima esmentada.
3. Els contractes subscrits anteriorment a la publicació del present Conveni es podran prorrogar amb els límits anteriors i amb les condicions del present article.
4. A l'acabament del contracte, si aquest ha estat de durada igual o inferior a quatre mesos, l'empresa estarà obligada a satisfer al treballador una indemnització de quinze dies de salari per any de servei. Si la durada ha estat superior a quatre mesos, l'empresa estarà obligada a satisfer al treballador una indemnització de 20 dies per any de servei. Aquestes indemnitzacions tindran efecte des del primer dia.
5. Els contractes que se subscriuguin sota aquesta modalitat contindran una referència expressa al present article.

ARTICLE 21.**Contracte per a obra o servei determinat**

D'acord amb les competències atribuïdes per la Llei 1/1995, Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, al seu article 15.1.a), les parts signants del present Conveni convenen a identificar determinats treballs o tasques amb substantivitat pròpia dins les activitats de les empreses del sector.

En conseqüència, només es podran fer contractes a l'empara de l'article 15.1.a) de l'Estatut dels treballadors, és a dir, per a obra o servei determinats, per a les següents activitats:

- a) Treballs de reparació de les instal·lacions.
- b) Per a la realització d'una obra o servei determinat, amb substantivitat pròpia tret de les instal·lacions de l'empresa, encara que es tracti de l'activitat normal d'aquesta amb inclusió de les tasques en la mateixa empresa, inherents a la preparació d'aquestes.
- c) Treballs de rematants, serradors i indústries de la fusta auxiliars d'activitats agràries, tals com envasos i palets per a productes hortofructícoles fins i tot tractant-se de les activitats normals de l'empresa.

Quant al preavís i cessament, caldrà atènyer-se a allò que disposa el Conveni estatal de la fusta.

A l'efecte d'indemnització, si la durada ha estat igual o inferior a quatre mesos, l'empresa estarà obligada a satisfer una indemnització de quinze dies de salari per any de servei; si la durada és superior a quatre mesos, la indemnització serà de 20 dies de salari per any de servei. Ambdues indemnitzacions assortiran efectes des del primer dia.

ARTICLE 22.**Empreses de treball temporal**

Les empreses afectades per aquest Conveni, quan contractin els serveis d'empreses de treball temporal, garantiran que els treballadors posats a la seva disposició tinguin els mateixos drets laborals i retributius que els corresponen als seus treballadors en aplicació del seu corresponent conveni col·lectiu. Aquesta obligació constarà expressament en el contracte de posada a disposició subscrit entre l'empresa de treball temporal i l'empresa usuària que estigui vinculada pel present Conveni.

ARTICLE 23.**Preavisos cessaments**

El cessament dels treballadors per acabament del contracte s'haurà de comunicar per escrit al treballador amb una antelació mínima de quinze dies naturals. No obstant això, l'empresari podrà substituir aquest preavís per una indemnització equivalent a la quantitat corresponent als dies de preavís omesos, tot això sens perjudici de la notificació escrita de cessament. Quan sigui el treballador qui comuniqui la seva decisió d'extingir el contracte abans del seu acabament operarà la indemnització de rescabament de contrari establerta en idèntics termes.

No serà d'aplicació allò disposat anteriorment quant a termini de preavís i indemnitzacions per als contractes concertats sota la modalitat d'interinitat o substitució, eventuais per circumstàncies de la producció o obra o servei inferiors o iguals a sis mesos, sens perjudici de la notificació escrita del cessament.

Els contractes temporals que hagin superat allò que estableix el paràgraf anterior, a excepció dels contractats per interinitat o substitució, s'hauran de preavisar per escrit amb l'antelació següent:



- Grups I a V: un mes.
- Grups VI i VII: quinze dies naturals.

No obstant això, l'empresari podrà substituir aquest preavís per la indemnització equivalent als dies de preavís omesos en termes similars a allò expressat en el paràgraf primer.

Quan sigui el treballador qui comuniqui la seva decisió d'extingir el contracte abans del seu acabament operarà la indemnització de rescabament de contrari establert en idèntics termes. Idèntica indemnització de rescabament serà procedent quan el treballador fix de plantilla decideixi extingir el seu contracte notificant per escrit la seva baixa voluntària en l'empresa i incompleixi els terminis de preavís indicats en el paràgraf quart.

CAPÍTOL V. ASPECTES FORMATIUS

En relació amb aquesta matèria ens remetem als articles 113 a 128 de l'actual Conveni estatal de la fusta i a la seva disposició transitòria.

ARTICLE 24.

Formació contínua

Serà d'aplicació allò que preveuen els articles 67 a 74, ambdós inclosos, del Conveni estatal de la fusta, amb adaptació del contingut a l'àmbit autonòmic del present Conveni. La Comissió Paritària Sectorial de Formació en aquest àmbit autonòmic estarà formada per quatre representants de les organitzacions sindicals Metall, Construcció i Afins —MCA-UGT Illes Balears— i Federació de Construcció, Fusta i Afins de Comissions Obreres de les IB —FECOMA-CC OO de les Illes— i quatre de la representació empresarial, Federació de la Fusta i Suro de la CAIB (FFS). La dita Comissió tindrà el seu domicili social situat al carrer de Font i Monteros, 8, de Palma de Mallorca.

CAPÍTOL VI. ASPECTES SOCIALS

ARTICLE 25.

Baixes per accidents de treball i malalties professionals

Durant els processos d'incapacitat temporal, derivats d'accidents de treball o malalties professionals, les empreses complementaran les prestacions econòmiques que els treballadors o les treballadores rebin de la Seguretat Social, fins a assolir el 100 per 100 del respectiu salari real.

El complement esmentat s'abonarà a partir del primer dia d'haver-se produït l'accident de treball, i cessarà l'obligació de l'empresa d'abonar cap complement en complir-se els 100 (cent) dies d'haver-se iniciat l'IT. S'exclou de l'abonament del complement regulat al present article els accidents denominats *in itinere*.

ARTICLE 26.

Reducció de l'absentisme

La reducció de l'absentisme en l'àmbit laboral és un objectiu compartit per les representacions sindical i empresarial, atès que els seus efectes negatius es projecten sobre les condicions de treball, el clima laboral, la productivitat i la salut dels treballadors.

A l'objecte, doncs, de combatre aquest fenomen que comporta una pèrdua de productivitat i incideix negativament en els costos laborals, perjudicant amb això la competitivitat de les empreses i la possibilitat de millorar els nivells d'ocupació i rendes dels treballadors, a partir de l'1 de gener de 2012, en els supòsits en què l'índex d'absentisme, a títol col·lectiu i individual (acumulativament), no superi el 3 % i el 4 %, respectivament, durant el període de gener a desembre de cada any de vigència del present conveni col·lectiu, els treballadors percebran, el mes de març de l'any següent, i en un únic pagament, la quantitat bruta de 150 euros.

En les empreses de menys de 30 treballadors, els índexs d'absentisme, col·lectiu i individual (acumulativament), no hauran de superar el 2 % i el 3 %, respectivament, per donar dret al cobrament de la quantitat esmentada anteriorment.

L'import esmentat no serà consolidable, ni absorbible, ni tampoc compensable.

Per al còmput de l'absentisme es tindran en consideració, exclusivament, els períodes d'IT per malaltia comuna o accident no professional i les absències injustificades.

L'índex d'absentisme resultant serà notificat periòdicament (almenys trimestralment) als representants legals o sindicals de l'empresa i, si no n'hi ha, a la Comissió Paritària del seu àmbit. L'incompliment d'aquest tràmit no alliberarà l'empresa del compromís d'abonar la quantitat



indicada. En les empreses de menys de 30 treballadors, si es constata l'incompliment esmentat previ requeriment de la representació dels treballadors o de la Comissió Paritària, el pagament es produirà igualment si en el termini de 15 dies hàbils, des de la recepció del requeriment, no es produeix la justificació esmentada.

El sistema recollit en el present article no serà acumulable a cap altre d'existent, a escala d'empresa o per conveni, d'aquesta mateixa naturalesa, i es respectaran els esmentats sistemes, llevat d'acord amb la representació dels treballadors, per a la seva substitució per aquest.

ARTICLE 27.**Assegurança sobre riscos professionals**

Les empreses afectades pel present Conveni estaran obligades a cobrir mitjançant l'oportuna pòlissa d'assegurança els riscos de mort i invalidesa permanent absoluta, per a tota feina dels treballadors i de les treballadores que pateixin les esmentades situacions, com a conseqüència d'accidents de treball, inclosos els denominats *in itinere*, i garantiran al treballador o a la treballadora accidentat/ada o als seus drethavents, segons els casos, la percepció de les següents quantitats:

- a) 6.809,47 euros, en cas de mort del treballador o de la treballadora per accident de treball.
- b) 13.618,93 euros, en cas d'invalidesa permanent absoluta per a tot tipus de feina derivat d'accident de treball o malaltia professional.

Les empreses que no tinguin subscrita una pòlissa d'assegurança sobre riscos professionals a què al·ludeix aquest article es responsabilitzaran d'assumir el pagament de les indemnitzacions que per a cada cas es regulen en el supòsit que es produeixin alguna de les situacions que es preveuen.

ARTICLE 28.**Roba de feina**

Les empreses dotaran el personal del grup de fàbrica o de taller de dues granotes, amb obligació d'usar-les durant un any.

CAPÍTOL VII.**REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA****ARTICLE 29.****Comitès d'empresa i delegats de personal**

El Comitè d'Empresa i els delegats de personal tindran dret a rebre la informació, emetre informes i exercir la tasca de vigilància sobre les matèries expressament previstes per les normes legals vigents. Així mateix, gaudiran de les garanties en matèries disciplinàries, de no-discriminació, exercici de llibertat d'expressió i disposició de crèdits horaris prevists en la legislació vigent.

ARTICLE 30.**Eleccions sindicals-candidats**

Els treballadors que tinguin divuit anys complerts i una antiguitat mínima de tres mesos en l'empresa, sempre que hagin superat el període probatori, seran elegibles en les eleccions a representants dels treballadors tal com es preveu en la secció segona, article 69 i següents, de l'Estatut dels treballadors.

ARTICLE 31.**Crèdit horari**

Serà d'aplicació quant al crèdit horari dels representants dels treballadors allò que disposa l'article 68 de l'Estatut dels treballadors, sense que en cap cas aquest pugui ser inferior a 16 hores.

En les empreses on hi hagi comitè d'empresa o més d'un delegat de personal, les hores retribuïdes de permís que disposi per a l'exercici de les seves funcions representatives en el seu conjunt seran transferides d'un a l'altre i acumulables trimestralment.

ARTICLE 32.**Dret de reunió**

1. Els treballadors d'una empresa o centre de treball tenen dret a reunir-se en assemblea, que podrà ser convocada pels delegats de personal, comitè d'empresa o centre de treball o per un nombre de treballadors no inferior al 33 % de la plantilla. L'assemblea serà presidida, en tot cas, pel Comitè d'Empresa o pels delegats de personal, mancomunadament, que seran responsables del seu normal desenvolupament, i també de la presència en l'assemblea de persones no pertanyents a l'empresa. Només s'hi podran tractar els assumptes que prèviament constin inclosos en l'ordre del dia.





2. La presidència de l'assemblea comunicarà a la direcció de l'empresa la convocatòria i els noms de les persones no pertanyents a l'empresa que assistiran a l'assemblea i acordades amb aquesta les mesures necessàries per evitar pertorbacions en l'activitat laboral normal. Quan per qualsevol circumstància no es pugui reunir simultàniament tota la plantilla sens perjudici o alteracions en el normal desenvolupament de la producció, les diverses reunions parcials que hagin de fer-se es consideraran com una de sola i datades el dia de la primera.

3. Les assemblees se celebraran fora de les hores de feina. La celebració de l'assemblea es posarà en coneixement de la direcció de l'empresa amb una antelació mínima de quaranta-vuit hores, amb indicació de l'ordre del dia, de les persones que ocuparan la presidència i de la durada previsible.

ARTICLE 33.

Delegat sindical

1. En les empreses la plantilla de les quals superi els 100 treballadors, i en concepte de millora del que disposa l'article 10 de la Llei orgànica de llibertat sindical, els sindicats amb presència als òrgans de representació unitària podran nomenar un delegat sindical, amb els drets i obligacions que es deriven de l'article esmentat. Es respectaran, en tot cas, les condicions més favorables establertes anteriorment a l'entrada en vigor del present conveni en els àmbits inferiors.

La representació del sindicat en l'empresa serà exercida per un delegat, en els termes prevists en la Llei orgànica 11/1985 de llibertat sindical.

El sindicat que al·legui posseir el dret a trobar-se representat mitjançant titularitat personal en qualsevol empresa, l'haurà d'acreditar davant d'aquesta empresa de manera fefaent, la qual haurà de reconèixer, tot seguit, al delegat esmentat la condició de representant del sindicat a tots els efectes.

Els delegats sindicals tindran les competències, garanties i funcions reconegudes en les lleis o normes que les desenvolupin.

El delegat sindical haurà de ser el treballador que es designarà d'acord amb els estatuts del sindicat o central a qui representa; tindran reconegudes les funcions següents:

- Recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.
- Representar i defensar els interessos del sindicat que representa i dels seus afiliats, al centre de treball, i servir d'instrument de comunicació entre el sindicat o central sindical i la direcció de l'empresa.
- Assistir a les reunions del comitè d'empresa del centre de treball i comitè de seguretat i higiene en el treball amb veu i sense vot.
- Tenir accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa posi a disposició del Comitè d'Empresa amb les mateixes garanties que reconeixen la Llei i el present Conveni als membres del Comitè d'Empresa, i estar obligat a guardar sigil professional en totes les matèries en les quals legalment sigui procedent.
- Serà informat i oït per la direcció de l'empresa en el tractament dels problemes de caràcter col·lectiu que afectin, en general, els treballadors del seu centre de treball, i particularment els afiliats al seu sindicat que treballin en el centre esmentat.
- El delegat sindical cenyirà les seves tasques a la realització de les funcions sindicals que li són pròpies, i ajustarà, en tot cas, la seva conducta a la normativa legal vigent.
- Les seccions sindicals dels sindicats més representatius tindran dret a la utilització d'un local adequat, en el qual puguin desenvolupar les seves activitats, en els centres de treball prevists en aquest article.
- Participació en les negociacions dels convenis col·lectius: als delegats sindicals que participin en les comissions negociadores de convenis col·lectius, mantenint la seva vinculació com a treballadors en actiu d'alguna empresa, els seran concedits permisos retribuïts per aquestes a fi de facilitar-los la seva tasca com a negociadors i durant el transcurs de l'avantdata negociació, sempre que l'empresa estigui afectada directament pel conveni col·lectiu que es tracti.
- Reunir-se, fora de les hores de feina i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa, amb els treballadors d'aquesta afiliats al seu sindicat.
- Inserir comunicats als taulers d'anuncis, prevists a tal efecte, que puguin interessar els afiliats al sindicat i als treballadors del centre.
- Els delegats sindicals, sempre que no formin part del Comitè d'Empresa, disposaran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes, en iguals termes i contingut que els prevists en aquest Conveni.



**ARTICLE 34.****Quota sindical**

En els centres de treball, a sol·licitud formulada per escrit a les empreses per cada un dels treballadors afiliats als sindicats legalment constituïts, les empreses descomptaran en la nòmina mensual als esmentats treballadors l'impost de la quota sindical corresponent.

L'abonament de la quantitat recaptada per l'empresa es farà efectiu, per mesos vençuts al sindicat corresponent, mitjançant transferència al seu compte bancari. L'empresa efectuarà les avantdites detraccions, llevat d'indicació en contrari, durant períodes d'un any. El treballador podrà anul·lar, en qualsevol moment, per escrit l'autorització concedida.

ARTICLE 35.**Excedències sindicals**

El personal amb antiguitat de quatre mesos que exerceixi o sigui cridat a exercir un càrrec sindical en els òrgans de govern provincials, autonòmics o nacionals d'una central sindical que hagi firmat el conveni, tindrà dret a una excedència forçosa pel temps que duri el càrrec que la determina.

Perquè el treballador accedeixi a l'excedència esmentada, haurà d'adjuntar a la comunicació escrita a l'empresa el certificat de la central sindical corresponent en el qual consti el nomenament del càrrec sindical de govern per al qual hagi estat elegit.

El treballador excedent forçós té l'obligació de comunicar a l'empresa, en un termini no superior al mes, la desaparició de les circumstàncies que varen motivar-ne l'excedència, en cas de no efectuar-la en el termini esmentat perdrà el dret al reingrés.

El reingrés serà automàtic i obligatori i el treballador tindrà dret a ocupar una plaça del mateix grup o nivell, lloc i lloc de treball que exercís abans de produir-se l'excedència forçosa. El temps d'excedència es computarà com de permanència al servei de l'empresa.

DISPOSICIONS ADDICIONALS**DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA.****Vacants**

Les vacants que es produeixin seran cobertes pel personal de l'empresa que compleixi les condicions per ocupar el lloc esmentat. En cas que les vacants no puguin ser cobertes per aquest personal o es creïn nous llocs de treball, seran coberts per treballadors o treballadores que anteriorment hagin estat vinculats o vinculades a l'empresa i hagin cessat en la seva relació laboral amb aquesta en el termini màxim d'un any, per expedient de regulació d'ocupació.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA.**Comissió Paritària d'Interpretació i Mediació**

La Comissió Paritària d'Interpretació i Mediació està composta per 2 membres de la representació empresarial i uns altres 2 de la representació social, nomenats per les respectives organitzacions signants d'aquest Conveni. El seu domicili a l'efecte de rebre comunicats és el de la Federació de la Fusta i Suro de la CAIB, a Palma, avinguda del Comte de Sallent, 11, 2n (seu del TAMIB). Són competències d'aquesta Comissió:

1. La interpretació i vigilància del present Conveni, sens perjudici de les facultats que competeixen a l'Administració.
2. Entendre dels assumptes relacionats amb els treballs penosos, tòxics i perillosos, i poder fer recomanacions sobre això.
3. Actuarà com a mitjancera en els conflictes que impliquin les parts, quan una d'aquestes ho sol·liciti, i als efectes d'analitzar conjuntament els temes conflictius o pendents de solució.
4. Confecció del calendari laboral i establiment de les taules salarials de cada exercici.
5. Acordar l'aplicació del nou sistema de classificació professional per grups i la substitució de les categories professionals. De conformitat amb el que sobre això s'acordi en l'àmbit del vigent Conveni estatal de la fusta.
6. I en tot allò relacionat amb la formació de treballadors i treballadores caldrà atènyer-se al que estableix el vigent Conveni estatal de la fusta i totes les altres que tenguin atribuïdes en aquest Conveni.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA.**Clàusula de submissió al TAMIB**

1. Les parts acorden que la solució dels conflictes col·lectius d'interpretació i aplicació d'aquest Conveni col·lectiu o de qualsevol altre que afectin els treballadors i/o les treballadores i empreses en el seu àmbit d'aplicació, se sotmetrà a la intervenció del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears en la seva fase de mediació.

De la mateixa manera manifesten el seu compromís d'impulsar la submissió de les parts afectades al procediment arbitral del Tribunal



esmentat.

Serveix per tant aquest article com a expressa adhesió de les parts a l'òrgan referit arbitral de solució de conflictes, amb el caràcter d'eficàcia general i, en conseqüència, amb l'abast que el pacte obliga a les empreses, representacions sindicals i treballadors o treballadores a plantejar les seves discrepàncies amb caràcter previ a l'accés a la via judicial al procediment de mediació de l'òrgan esmentat, i no és per tant necessària l'adhesió expressa i individualitzada per a cada discrepància o conflicte de les parts, llevat del cas de submissió també a impulsar i fomentar.

2. Igualment les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu assumeixen el compromís de promoure la submissió voluntària i expressa als procediments de mediació de les Illes Balears dels conflictes individuals que sorgeixin entre els treballadors i les treballadores i les empreses inclosos/es dins el seu àmbit d'aplicació de matèries que es prevegin en l'Acord interprofessional sobre la creació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB) com a sistema de solució extrajudicial de conflictes.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL QUARTA.

Pèrdua del plus d'assistència

La falta injustificada d'assistència al treball produirà, a més de les seves naturals conseqüències, la pèrdua del plus d'assistència regulat en l'article 4t del present Conveni, d'acord amb la següent escala:

- Per una falta al mes: pèrdua de la percepció corresponent a dos plusos.
- Per dues faltes al mes: pèrdua de la percepció corresponent a quatre plusos.
- Per tres faltes al mes: pèrdua de la percepció corresponent a set plusos.
- Per quatre faltes al mes: pèrdua de la percepció corresponent a deu plusos.
- Per cinc faltes al mes: pèrdua de la percepció corresponent a tot el mes.
- La falta de puntualitat que excedeixi d'una hora determinarà la pèrdua del plus d'assistència de tot el dia en què es produeixi.

Les empreses podran optar entre aplicar el règim disciplinari corresponent o efectuar les anteriors deduccions en els casos prevists en aquest article, que no revestiran caràcter de multa, sinó d'incompliment de la condició imposada per tenir dret a la seva percepció.

El fons creat, si escau, amb el producte de les detracions serà repartit proporcionalment i trimestralment entre els treballadors o treballadores de cada empresa que no hagin patit cap detracció i en proporció amb els dies d'assistència a la feina.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SISENA.

Remissió al Conveni estatal

En tot allò que no prevegi el present Conveni col·lectiu caldrà atènyer-se a allò expressament regulat en el vigent Conveni estatal de la fusta fins al 31 de desembre del 2013. Quant al quadre de permisos i llicències, caldrà atènyer-se a l'incorporat en el Conveni col·lectiu estatal de la fusta.





ANNEX I. Àmbit Funcional

1. Aprofitament i/o explotació de la fusta.
2. Serrat i raspallat de la fusta.
3. Assecat i/o impregnació i/o tractament químic de la fusta amb agents conservants matèries.
4. Fabricació de xapes de fusta.
5. Fabricació de taulers contraxapats.
6. Fabricació de taulers enllistonats i de fusta laminada i similars.
7. Fabricació de tauler de partícules (o aglomerat).
8. Fabricació de tauler de fibres.
9. Fabricació de taulers de burballes (no filaments) orientats (OSB).
10. Fabricació d'altres taulers (sandvitx, LVL, rexapats, etc.).
11. Fabricació d'envans amb fusta i/o productes derivats de la fusta.
12. Fabricació de terres de fusta.
13. Fabricació d'estructures de fusta i peces de fusteria i ebenisteria per a la construcció.
14. Fabricació d'altres estructures de fusta i peces de fusteria i ebenisteria destinades principalment a la construcció: bigues, biguetes, bigues mestres, bigues triangulars, de fusta laminada encolada per a teulades, prefabricades i connectades per elements metàl·lics.
15. Fabricació d'edificis prefabricats o els seus elements, fets amb fusta i productes derivats de la fusta, fabricació d'habitatges mòbils tant si és d'entramat lleuger o fusta massissa.
16. Fabricació de portes de fusta.
17. Fabricació de finestres, persianes i els seus marcs, contenguin o no accessoris metàl·lics.
18. Fabricació d'altres productes de fusta per a la construcció (saunes, casetes, etc.).
19. Fabricació d'envasos i embalatges de fusta.
20. Fabricació de caixes, caixetes, gàbies, cilindres, urnes i envasos similars de fusta.
21. Fabricació de palets, caixes palets i altres plafons de fusta per a càrrega.
22. Fabricació de barrils, bótes, tines i altres manufactures de boteria, de fusta.
23. Fabricació de cilindres de fusta per a cables.
24. Fabricació d'altres productes de fusta: tapisseries, boteries, carrosseries, carretams, torneries, tallistes, artesania i decoració de la fusta, modelistes, cistelleria, brotxes, pinzells, raspalls i escombres, calçats: formes i talons, taüts i fèretres i altres activitats industrials de la fusta: baguls, billars, articles diversos de fusta per a la llar, esport, decoració, ús escolar, annexos industrials, calçat, fusteria de ribera.
25. Fabricació de jocs i joguines de fusta.
26. Fabricació de mobles per a jocs.
27. Mobiliari d'oficina i col·lectivitats.
28. Fabricació de mobles de cuina.
29. Fabricació de mobles de bany.
30. Fabricació de matalassos.
31. Fabricació d'altres mobles.
32. Fabricació de mobiliari urbà.
33. Fabricació de parcs infantils.
34. Fabricació d'instruments musicals de fusta.
35. Mitjancers del comerç de la fusta.
36. Fabricació de burballetes i briquetes.
37. Recollida, tractament i eliminació de residus no perillosos de fusta.
38. Tota activitat industrial derivada de la fusta que existeixi o pugui crear-se.



**ANNEX II.**

Taula de salaris base i plus d'assistència al treball que s'esmenta en l'article 4t del text articulat del Conveni col·lectiu per a la indústria de la fusta del territori de la comunitat autònoma de les Illes Balears, i també els imports de la dieta completa, mitja dieta i desgast d'eines esmentats en els articles 6è, 7è, 9è i 10è, respectivament, corresponent als exercicis de 2012 i 2013 una vegada revisats i actualitzats conformement als increments acordats.

RESUM:

2012	1,50%				
	SALARI BASE	COMPLEMENT SUBSTITUTORI ANTIGUITAT	PLUS D'ASSISTÈNCIA	PAGA ESTIU I NADAL	ANUAL
ENCARREGAT	37,38 €	5,60 €	11,25 €	1.289,48 €	21.056,75 €
OFICIAL PRIMERA	35,22 €	5,29 €	10,71 €	1.215,26 €	19.871,82 €
OFICIAL SEGONA	33,66 €	5,04 €	8,71 €	1.161,06 €	18.608,09 €
AJUDANT	29,23 €	4,38 €	7,48 €	1.008,50 €	16.142,32 €
PEÓ	28,31 €	4,24 €	5,62 €	976,53 €	15.228,73 €
FORMANT	17,77 €	2,67 €	2,45 €	613,26 €	9.294,54 €
2013	0,40%				
	SALARI BASE	COMPLEMENT SUBSTITUTORI ANTIGUITAT	PLUS D'ASSISTÈNCIA	PAGA ESTIU I NADAL	ANUAL
ENCARREGAT	37,53 €	5,63 €	11,29 €	1.294,64 €	21.140,97 €
OFICIAL PRIMERA	35,36 €	5,31 €	10,75 €	1.220,12 €	19.951,31 €
OFICIAL SEGONA	33,79 €	5,06 €	8,74 €	1.165,70 €	18.682,52 €
AJUDANT	29,35 €	4,40 €	7,51 €	1.012,54 €	16.206,89 €
PEÓ	28,42 €	4,26 €	5,65 €	980,44 €	15.289,64 €
FORMANT	17,84 €	2,68 €	2,46 €	615,72 €	9.331,72 €

(*) En la paga de juliol i Nadal està inclòs el complement substitutori d'antiguitat.

Any 2012

Dieta completa	35,42 €
Mitja dieta	11,08 €
Desgast d'eines per setmana	2,93

Any 2013

Dieta completa	35,56 €
Mitja dieta	11,12 €
Desgast d'eines per setmana	2,94 €
Despeses quilometratge	0,27 €



2012	1,50%			
	SALARI BASE	COMPLEMENT SUBSTITUTORI ANTIGUITAT	PLUS D'ASSISTÈNCIA	PAGA ESTIU I NADAL
ENCARREGAT	37,38 €	5,60 €	11,25 €	1.289,48 €
OFICIAL PRIMERA	35,22 €	5,29 €	10,71 €	1.215,26 €
OFICIAL SEGONA	33,66 €	5,04 €	8,71 €	1.161,06 €
AJUDANT	29,23 €	4,38 €	7,48 €	1.008,50 €
PEÓ	28,31 €	4,24 €	5,62 €	976,53 €
FORMANT	17,77 €	2,67 €	2,45 €	613,26 €
2013	0,40%			
	SALARI BASE	COMPLEMENT SUBSTITUTORI ANTIGUITAT	PLUS D'ASSISTÈNCIA	PAGA ESTIU I NADAL
ENCARREGAT	37,53 €	5,63 €	11,29 €	1.294,64 €
OFICIAL PRIMERA	35,36 €	5,31 €	10,75 €	1.220,12 €
OFICIAL SEGONA	33,79 €	5,06 €	8,74 €	1.165,70 €
AJUDANT	29,35 €	4,40 €	7,51 €	1.012,54 €
PEÓ	28,42 €	4,26 €	5,65 €	980,44 €
FORMANT	17,84 €	2,68 €	2,46 €	615,72 €

