



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

12185

Resolució del conseller Treball, Comerç i Indústria 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 del moble de les Illes Balears (codi de conveni 07000495011981)

Antecedents

1. El 23 de juny de 2020, la comissió negociadora del Conveni col·lectiu del sector de la indústria de la fusta i del moble de les Illes Balears va acordar i va subscriure el text del Conveni col·lectiu de treball per als anys 2018 a 2020.
2. El 24 de juny, Pedro Payeras Capó, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità 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 2/2015, de 23 d'octubre.
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 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu del sector de la indústria de la fusta i del moble de les Illes Balears per als anys 2018 a 2020 en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és la traducció.
4. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 4 de desembre de 2020

La directora general de Treball i Salut Laboral

Virginia Abraham Orte



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

Autonòmic

Illes Balears

Sector: fusta

Acta

Assistents

Per la representació empresarial:

Federació de la Fusta i el Suro de la CAIB-FFS

Pedro Payeras

Per la representació sindical:

Federació Indústria, Construcció i Agro

UGT FICA Illes Balears

Roberto Serrano

CCOO-Federació de Construcció i Serveis Illes Balears

Francisco Lahilla

A Palma, quan són les 12.04 hores del 23 juny de 2020, a la seu d'UGT, situada al carrer de Font i Monteros, núm. 8, es reuneixen els senyors al marge anotats, 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).

S'hi acordà:

Primer

Havent 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 2018 al 2020 i essent el contingut fidel reflex dels acords adoptats per les parts integrants de la Comissió Negociadora de l'esmentat Conveni col·lectiu, les parts acorden signar-lo com a prova de total conformitat.

Segon

També acorden les parts designar Pedro Payeras com a 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 corresponent eficàcia general d'aquest.

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 I
Disposicions generals

Article preliminar

El present Conveni col·lectiu, el concerten, per una banda, Federació Indústria, Construcció i Agro FICA UGT Illes Balears i CCOO Federació de Construcció i Serveis d'Illes Balears i, per una altra, la Federació de la Fusta i el Suro de la comunitat autònoma de les Illes Balears-FFS, a l'empara del que es disposa en 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. Aquest Conveni és aplicable a les empreses i treballadors de la indústria de la fusta, les activitats de la qual es relacionen en l'annex 1 del Conveni.
3. Temporal. Aquest Conveni té vigència de tres anys, des de l'1 de gener de 2018 fins al 31 de desembre de 2020, i, d'ençà que s'hagi signat, desplega tots els efectes previstos en aquest text articulat, amb independència dels tràmits que han de realitzar-se per dipositar-lo, inscriure'l i publicar-lo en el BOIB.
4. Denúncia. La denúncia del Conveni, d'acord amb la vigència establerta en aquest article, apartat 3, poden fer-la les parts signatàries del Conveni, sempre que tinguin legitimació per a això, davant les altres parts, amb una antelació mínima d'un mes abans del venciment i la posterior comunicació a l'autoritat laboral competent. Finalitzat el termini de vigència establert en el número 3, s'ha d'estar a l'establert en el Conveni estatal.

Article 2

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

1. Les condicions establertes en aquest Conveni tenen la consideració d'obligatòries per a les empreses compreses en el seu àmbit d'aplicació i el Conveni constitueix un tot orgànic indivisible i, a l'efecte d'aplicar-lo en la pràctica, han de ser considerades globalment. A aquest efecte i de conformitat amb el que es disposa en l'Estatut dels treballadors, el Conveni té eficàcia general en l'àmbit territorial, funcional i temporal que es regula en l'article 1 del Conveni i s'ha d'aplicar amb exclusió de qualsevol altre.
2. Si circumstancialment alguna de les parts del Conveni no s'aprova en la forma pactada, aquest ha de reconsiderar-se íntegrament.
3. S'han de respectar les situacions personals que globalment i en conjunt excedeixin dels pactes en aquest Conveni.
4. Les millores establertes en el Conveni poden ser compensades i absorbides per les empreses fins a on aconsegueixin amb les d'igual o diferent índole o conceptes, implantades o que puguin implantar-se en el futur, per disposició legal convencional o amb aquelles que lliurement, per qualsevol altra causa, atorguin les empreses considerades en el seu conjunt i còmput anual. En el cas que per disposició legal el salari mínim interprofessional (SMI) depassi el d'alguna de les categories professionals establertes en aquest Conveni, la Comissió d'Interpretació i Mediació regulada en el present Conveni té facultats per decidir la possible aplicació d'aquest salari a les categories o grups que el tinguin 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 feina, 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 assimilades a aquestes.

Les indemnitzacions, compensacions o bestretes per despeses que hagin de fer els treballadors per a la realització de la seva activitat laboral, com ara dietes i assignacions per a despeses de viatge, despeses de locomoció, plusos de transport i distància per desplaçament dels





treballadors des del seu domicili al centre de treball habitual, eines, roba de feina, etc., així com qualsevol altra d'aquesta o similar naturalesa o objecte.

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

Article 4

Taules salarials definitives 2018, 2019 i 2020

S'adjunten en annex 2 les taules salarials corresponents als anys del 2018 al 2020. Quant als endarreriments de conveni. Les empreses han d'abonar-los abans del 31 de desembre de 2020.

Article 5

Clàusula de desvinculació

Amb relació a aquesta matèria, ens remetem a l'establert en el Conveni estatal de la fusta.

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 % del sou base.
- c) Aquest complement 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 qualsevol que sigui la modalitat de contractació laboral utilitzada per a la seva incorporació a l'empresa.
- d) A l'empara del que es disposa en la disposició transitòria segona de l'Estatut dels treballadors, les parts signatàries d'aquest Conveni ja varen pactar en el seu moment l'expressa substitució 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 la regulació continguda en aquest article.
- i) No obstant això, quant a 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, se segueix reconeixent el dret a continuar percebent la quantia d'aquell premi als treballadors que ja el perceben, si la quantia d'aquest és superior a l'import del complement que el substitueix. En qualsevol cas, aquesta quantia ha de seguir congelada al valor que va tenir el 31 de desembre de 1987, sense que es pugui, a partir d'aquella data, reconèixer la meritació de nous quinquennis ni alterar-se la quantia d'aquests, tot això de conformitat amb la regulació pactada en el moment de crear-se el complement que substitueix el premi de l'antiguitat.

Article 7

Gratificacions extraordinàries

Les gratificacions extraordinàries d'estiu i Nadal han de ser equivalents a trenta dies de sou base d'aquest Conveni, més complement substitutori d'antiguitat o, si escau, antiguitat corresponent, segons figura en l'annex 2 d'aquest Conveni.

La d'estiu s'ha de satisfer abans del 20 de juliol i la de Nadal, abans del 22 de desembre.

Aquestes dates han de ser les de meritació d'aquestes pagues extraordinàries.

Amb la finalitat de no introduir disparitat de règims respecte a la regulació de la seva meritació, es manté el criteri habitual que aquestes pagues es reporten anualment i per cada dia en què s'hagi reportat el salari base, si bé, les empreses poden abonar aquestes gratificacions extraordinàries prorratejant-les mensualment, si així ho acorden amb el treballador.

Article 8

Dietes i despeses de locomoció

Es té dret a la percepció de dieta completa, que ha de servir per compensar les despeses de pernoctació i menjars, quan el treballador, per raó de la feina, es vegi obligat a pernoctar fora del seu domicili. L'import de la dieta es detalla en l'annex 2 del present text articulat.



La mitja dieta s'ha de percebre si hi ha un desplaçament superior als deu quilòmetres des del centre de treball, independentment del terme municipal en què es realitzi la feina, i el treballador ha de menjar fora del seu domicili per raó de la feina. L'import de la dieta és el detallat en l'esmentat annex 2.

Si el treballador utilitza vehicle propi per al desplaçament en realitzar treballs fora del centre habitual de treball, la compensació econòmica per aquesta utilització ha de ser la que estableixin de comú acord empresa i treballador o afectat. En el cas de no haver-hi acord, no és obligatori aportar vehicle propi. El seu import ha de ser l'establert per a despeses de quilometratge en l'annex 2.

Article 9

Desgast d'eines

En cas que el treballador, per pròpia voluntat i després del consentiment previ de l'empresa, aporti les eines pròpies per a l'execució del seu treball, ha de percebre en concepte de desgast d'aquestes la quantitat en euros setmanals que es detalla en l'annex 2 del present Conveni. L'empresa pot comprovar en qualsevol moment que el treballador té totes les eines necessàries per realitzar el treball de què es tracti.

Article 10

Retribució de les vacances

1. La retribució que s'ha de percebre per vacances comprèn 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 que cessin durant el transcurs de l'any tenen dret que, en la liquidació que se'ls faci en el moment de la baixa en l'empresa, s'integri l'import de la remuneració corresponent a la part de vacances reportades i no gaudides.

3. Per contra i en els cessaments de caràcter voluntari, si el treballador ha gaudit de les seves vacances, l'empresa pot deduir de la liquidació que li pertoqui la part corresponent als dies d'excés gaudits, 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, qualsevol que en sigui la causa. No obstant això, atès que el dret al gaudi de vacances caduca amb el transcurs de l'any natural, es perd aquest si, al venciment, el treballador continua de baixa, encara que manté 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'ha d'aplicar per als supòsits de cessament per finalització de contracte.

Capítol III **Jornada i vacances**

Article 11

Jornada

La durada de la jornada anual de treball efectiu, és la següent:

- Any 2018: 1.752 hores
- Any 2019: 1.752 hores
- Any 2020: 1.752 hores

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

Si no es treballa els dissabtes, no s'ha de reportar plus d'assistència d'aquest dia.



Article 12

Distribució de la jornada

1. Les empreses poden distribuir la jornada establerta en l'article anterior al llarg de l'any mitjançant criteris de fixació uniforme o irregular i afecta la uniformitat o irregularitat a tota la plantilla o de forma 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 realitzada en els termes precedents ha de fixar-se abans del 31 de gener de cada exercici, tret que la distribució irregular obeeixi a circumstàncies productives que hagin sorgit amb posterioritat. En aquest cas, la distribució irregular de la jornada pot adequar-se a aquestes circumstàncies qualsevol que en sigui la data en què s'implanti, havent, en tal cas, d'acordar-se entre empresa i representants legals dels treballadors o, si escau i en absència d'aquests, amb la majoria o amb els afectats mateixos, segons pertoqui.

2. L'empresa pot distribuir, de manera irregular, al llarg de cada any de vigència del present Conveni, fins al 15 % de la jornada de treball anual pactada.

3. La distribució irregular ha de respectar en tots els casos els períodes mínims de descans diari i setmanal prevists en l'Estatut dels treballadors.

4. La distribució irregular de la jornada no afecta la retribució i les cotitzacions del treballador.

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

Article 13

Hores extraordinàries

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

En funció de l'objectiu d'ocupació abans assenyalat, d'experiències internacionals en aquesta matèria i de la normativa vigent, les parts signatàries d'aquest Conveni consideren positiu, quan això sigui possible, la conveniència de compensar les hores extraordinàries per un temps equivalent de descans, en lloc de ser retribuïdes monetàriament. Per al cas no ser possible la compensació en temps de descans, s'han d'abonar les hores extraordinàries amb un increment del 30 % respecte de l'hora ordinària.

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

- a) Hores extraordinàries exigides per necessitat de reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, així com 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 altres circumstàncies 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 ha d'informar mensualment el comitè d'empresa, els delegats de personal i els delegats sindicals sobre el nombre d'hores extraordinàries realitzades i n'ha d'especificar les causes i, si escau, la distribució per seccions. La realització d'hores extraordinàries conforme estableix l'article 35.5 de l'Estatut dels treballadors s'ha de registrar dia a dia; s'ha de totalitzar en el període fixat per a l'abonament de la retribució, i se n'ha de lliurar còpia del resum al treballador en el rebut corresponent.

Article 14

Vacances

Els treballadors tenen dret a gaudir d'un període de trenta dies naturals de vacances anuals, que han d'incloure vint-i-dos dies laborables.

Les vacances s'han de gaudir, preferentment, llevat d'acord de les parts en sentit contrari, entre els mesos de juny, juliol, agost i setembre. En el cas que les empreses al·leguin que hi ha necessitats productives que impedeixen la concessió de les vacances en el període anteriorment



establert, s'ha d'aplicar l'article 38 de l'Estatut dels treballadors, excepte la durada d'aquestes i, si els treballadors afectats, a través dels seus representants, no accepten les raons adduïdes per l'empresa, la qüestió s'ha de sotmetre a la Comissió d'Interpretació i Mediació prevista en el Conveni, amb la finalitat d'adoptar-ne la solució adequada.

Capítol IV **Forma, modalitats i durada del contracte**

Article 15

Forma del contracte

Pel que fa a aquesta matèria, ens remetem a l'establert en el Conveni estatal de la fusta.

L'admissió de treballadors a l'empresa, a partir de l'entrada en vigor del present Conveni, s'ha de fer per mitjà del contracte escrit.

Així mateix, s'han de formalitzar per escrit les comunicacions de prolongació o ampliació dels contractes i el preavis de la finalització d'aquests, pel que fa als contractes temporals.

El contracte de treball ha de formalitzar-se abans de començar la prestació de serveis. En el contracte escrit han de constar: les condicions que es pactin, el grup professional en què queda enquadrat el treballador i els altres requisits formals legalment exigits. Una vegada registrat el contracte en l'oficina pública, se n'ha de lliurar còpia al treballador.

Article 16

Període de prova

Pot concertar-se, per escrit, un període de prova que, en cap cas, no pot 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, qualsevol que en sigui la modalitat, per al mateix grup professional i lloc de treball, i per a la mateixa empresa o grup d'empreses, estan exempts del període de prova.

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

Article 17

Contractes formatius

Pel que fa a aquesta matèria, ens remetem a l'establert en el Conveni estatal de la fusta.

Article 18

Contracte de substitució per anticipació de l'edat de jubilació

Ens remetem, quant a aquesta matèria, a l'establert en la legislació legal vigent en cada moment.

Article 19

Contracte de relleu (jubilació parcial)

1. Per acord entre empresa i treballador, aquest té dret a la subscripció 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, si es produeix el cessament definitiu del treballador rellevat, el contracte de treball del rellevista s'ha de transformar en contracte per temps indefinit, sempre que les circumstàncies productives, econòmiques, tècniques i organitzatives ho permetin. En cas contrari, l'empresa ha de justificar davant la representació dels treballadors la concurrència d'aquestes causes.

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

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 pot 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 poden prorrogar-se mitjançant acord de les parts, per una única vegada, sense que la durada del total del contracte pugui excedir d'aquesta durada màxima.

3. Els contractes subscrits amb anterioritat a la publicació d'aquest Conveni poden prorrogar-se amb els límits anteriors i amb les condicions d'aquest article.

4. A la terminació del contracte, si aquest ha estat de durada igual o inferior a quatre mesos, l'empresa resta obligada a satisfer el treballador amb una indemnització de quinze dies de salari per any de servei. Si la durada ha estat superior a quatre mesos, l'empresa resta obligada a satisfer el treballador amb una indemnització de vint dies per any de servei. Aquestes indemnitzacions tenen efectes des del primer dia.

5. Els contractes que se subscriuguin sota aquesta modalitat han de contenir 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, en l'article 15.1.a), les parts signatàries del Conveni convenen identificar determinats treballs o tasques amb substantivitat pròpia dins les activitats de les empreses del sector.

En conseqüència, només es poden 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 fora de les instal·lacions de l'empresa, tot i tractar-se de l'activitat normal de l'empresa, incloent-hi les labors en l'empresa mateixa, inherents a la preparació d'aquestes.
- c) Treballs de rematants, serradores i indústries de la fusta auxiliars d'activitats agràries, tals com envasos i palets per a productes hortofrutícoles, fins i tot en tractar-se de les activitats normals de l'empresa.

Quant al preavis i el cessament, s'ha d'estar al que disposa l'article 23 d'aquest Conveni.

A l'efecte d'indemnització, si la durada ha estat igual o inferior a quatre mesos, l'empresa està obligada a satisfer una indemnització de quinze dies de salari per any de servei. Si la durada és superior a quatre mesos, la indemnització ha de ser de vint dies de salari per any de servei. Ambdues indemnitzacions tenen 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, han de garantir que els treballadors posats a la seva disposició tinguin els mateixos drets laborals i retributius que els corresponen als seus treballadors, en aplicació del corresponent conveni col·lectiu. Aquesta obligació ha de constar expressament en el contracte de posada a disposició subscrit entre l'empresa de treball temporal i l'empresa usuària que estigui vinculada per aquest Conveni.



Article 23

Preavisos de cessament

El cessament dels treballadors per terminació del contracte ha de comunicar-se per escrit al treballador amb una antelació mínima de quinze dies naturals. No obstant això, l'empresari pot substituir aquest preavis per una indemnització equivalent a la quantitat corresponent als dies de preavis omesos, tot això sense perjudici de la notificació escrita de cessament.

Si és el treballador qui comunica la seva decisió d'extingir el contracte abans de la finalització d'aquests, ha d'operar la indemnització de rescabament de contrari establert en idèntics termes. No és aplicable el que es disposa anteriorment, quant a termini de preavis 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, sense perjudici de la notificació escrita del cessament.

Aquells contractes temporals que hagin superat l'establert en el paràgraf anterior, a excepció dels contractats per interinitat o substitució, han de preavisar-se per escrit amb l'antelació següent:

- Grups de l'I al V: un mes
- Grups VI i VII: quinze dies naturals

No obstant això, l'empresari pot substituir aquest preavis per la indemnització equivalent als dies de preavis omesos en similars termes que els expressats en el paràgraf primer.

Quan sigui el treballador qui comunica la seva decisió d'extingir el contracte abans de la finalització d'aquest, ha d'operar la indemnització de rescabament de contrari establert en idèntics termes. Idèntica indemnització de rescabament procedeix quan el treballador fix de plantilla decideix extingir el seu contracte i notificar per escrit la baixa voluntària en l'empresa però l'empresari incompleix els terminis de preavis indicats en el paràgraf quart.

Capítol V Aspectes formatius

Amb relació a aquesta matèria, ens remetem a l'establert en el Conveni estatal.

Article 24

Formació contínua

Amb relació a aquesta matèria, ens remetem a l'establert en el Conveni estatal.

La Comissió Paritària Sectorial de Formació en aquest àmbit autonòmic està formada per quatre representants de les organitzacions Federació Indústria, Construcció i Agro-FICA-UGT Illes Balears- i CCOO Federació de Construcció i Serveis de les Illes Balears, i quatre representants empresarials de la Federació de la Fusta i el Suro de la CAIB-(FFS). Aquesta Comissió té el domicili social al carrer de Font i Monteros, núm. 8 de Palma.

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 han de complementar les prestacions econòmiques que els treballadors rebin de la Seguretat Social, fins a aconseguir el 100 % del respectiu salari real.



Aquest complement s'ha d'abonar a partir del primer dia d'haver-se produït l'accident de treball i ha de cessar l'obligació de l'empresa d'abonar cap complement en complir-se els cent dies d'haver-se iniciat la IT. S'exclouen de l'abonament del complement regulat en el present article els denominats accidents en el trajecte.

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 de combatre aquest fenomen, que comporta una pèrdua de productivitat i incideix negativament en els costos laborals, i perjudica amb això la competitivitat de les empreses i la possibilitat de millorar els nivells d'ocupació i les rendes dels treballadors, a partir de l'1 de gener de 2012, en els supòsits en els quals 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 d'aquest Conveni col·lectiu, els treballadors han de percebre, en 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 trenta treballadors, els índexs d'absentisme, col·lectiu i individual (acumulativament), no han de superar el 2 % i el 3 %, respectivament, per donar dret al cobrament de la quantitat esmentada anteriorment.

Aquest import no és consolidable ni absorbible, ni tampoc compensable.

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

L'índex d'absentisme resultant ha de ser notificat periòdicament (almenys trimestralment) als representants legals o sindicals de l'empresa i, en defecte d'això, a la comissió paritària del seu àmbit. L'incompliment d'aquest tràmit no allibera l'empresa del compromís d'abonar la quantitat indicada. En les empreses de menys de trenta treballadors, si s'hi constata aquest incompliment i després del requeriment previ de la representació dels treballadors o de la comissió paritària, el pagament s'ha de produir igualment, si en el termini de quinze dies hàbils d'ençà de la recepció del requeriment no es produeix aquesta justificació.

El sistema recollit en aquest article no és acumulable amb cap altre dels existents, en l'àmbit de l'empresa o per conveni d'aquesta mateixa naturalesa, i s'han de respectar aquells sistemes, llevat d'acord amb la representació dels treballadors per a la substitució d'aquells per aquest.

Article 27

Assegurança sobre riscos professionals

Les empreses afectades per aquest Conveni resten obligades a cobrir, mitjançant l'oportuna pòlissa d'assegurances, els riscos de defunció i invalidesa permanent absoluta, per a tot treball dels treballadors que pateixin aquestes situacions com a conseqüència d'accidents de treball, inclosos els denominats en trajecte, i han de garantir al treballador accidentat o als seus causahavents, segons pertoqui, la percepció de les següents quantitats:

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

Les empreses que no tinguin subscripta pòlissa d'assegurances sobre riscos professionals a allò que al·ludeix aquest article, s'han de responsabilitzar d'assumir el pagament de les indemnitzacions que per a cada cas es regulen en el cas que es produeixin alguna de les situacions que s'hi preveuen.

Article 28

Roba de feina

L'empresa ha de facilitar als treballadors dels grups de taller o taller un equip o roba d'hivern i un altre d'estiu. El treballador resta obligat a l'ús de la roba o l'equip de feina facilitat per l'empresa.



Capítol VII Representació col·lectiva

Article 29

Comitès d'empresa i delegats de personal

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

Article 30

Eleccions sindicals. Candidats

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

Article 31

Crèdit horari

És aplicable, quant al crèdit horari dels representants dels treballadors, el que es disposa en l'article 68 de l'Estatut dels treballadors, sense que, en cap cas, aquest pugui ser inferior a quinze hores.

En les empreses on hi ha comitè d'empresa o més d'un delegat de personal, les hores retribuïdes de permís de què es disposi per a l'exercici de les seves funcions representatives en el seu conjunt han de ser transferides d'un a l'altre i acumulables anualment.

Article 32

Dret de reunió

1. Els treballadors d'una empresa o centre de treball tenen dret a reunir-se en assemblea, que pot ser convocada pels delegats de personal, comitè d'empresa o centre de treball, o per nombre de treballadors no inferior al 33 % de la plantilla. L'assemblea, l'han de presidir, en tots els casos, el comitè d'empresa o els delegats de personal, mancomunadament, que són responsables del normal desenvolupament d'aquesta, així com de la presència en l'assemblea de persones no pertanyents a l'empresa.
2. Només s'hi poden tractar els assumptes que prèviament constin inclosos en l'ordre del dia.
3. La presidència de l'assemblea ha de comunicar a la direcció de l'empresa la convocatòria i els noms de les persones no pertanyents a l'empresa que hagin d'assistir a l'assemblea i ha d'acordar amb aquesta les mesures necessàries per evitar perturbacions en l'activitat laboral normal. Quan, per qualsevol circumstància, no pugui reunir-se simultàniament tota la plantilla sense perjudici o alteracions en el normal desenvolupament de la producció, les diverses reunions parcials que hagin de fer-se s'han de considerar com una sola i datades en el dia de la primera. Les assemblees s'han de mantenir fora de les hores de feina. La convocatòria de l'assemblea s'ha de posar en coneixement de la direcció de l'empresa amb una antelació mínima de quaranta-vuit hores i ha d'indicar l'ordre del dia, les persones que ocuparan la presidència i la durada previsible.

Article 33

Delegat sindical

1. En les empreses la plantilla de les quals superi els cent treballadors, en concepte de millora del que es disposa en l'article 10 de la Llei orgànica de llibertat sindical, els sindicats amb presència en els òrgans de representació unitària poden nomenar un delegat sindical, amb els drets i obligacions que es derivin d'aquest article. S'han de respectar, en tots els casos, aquelles condicions més favorables establertes amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Conveni en els àmbits inferiors.

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

El sindicat que al·legui posseir dret a trobar-se representat mitjançant titularitat personal en qualsevol empresa, ha d'acreditar-ho davant aquesta en forma fefaent i l'empresa ha de reconèixer tot seguit al delegat la seva condició de representant del sindicat amb caràcter general.





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

El delegat sindical és el treballador designat d'acord amb els estatuts del sindicat o central que representa i té reconegudes les següents funcions:

- 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 al qual representa i dels afiliats a aquest, en el 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 el 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 la disposició del comitè d'empresa i representar les mateixes garanties reconegudes per la Llei i aquest Conveni als membres del comitè d'empresa, estant obligat a servir sigil professional en totes aquelles matèries en les quals legalment procedeixi.
- Ser informat i oït per la direcció de l'empresa en el tractament d'aquells 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 aqueix centre.
- El delegat sindical ha de cenyir les seves tasques a la realització de les funcions sindicals que li són pròpies i ajustar, en qualsevol cas, la seva conducta a la normativa legal vigent.
- Les seccions sindicals dels sindicats més representatius tenen dret a utilitzar un local adequat en el qual puguin desenvolupar les seves activitats en aquells centres de treball prevists en aquest article.
- Participar en les negociacions dels convenis col·lectius. Als delegats sindicals que participin en les comissions negociadores de convenis col·lectius, si mantenen la seva vinculació com a treballadors en actiu d'alguna empresa, els han de ser concedits permisos retribuïts per les empreses a fi de facilitar-los la seva labor com a negociadors i durant el transcurs de l'esmentada negociació, sempre que l'empresa estigui afectada directament pel conveni col·lectiu de què 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 en els taulers d'anuncis, prevists a aquest efecte, que puguin interessar els afiliats al sindicat i els treballadors del centre. Els delegats sindicals, sempre que no formin part del comitè d'empresa, han de disposar 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 cadascun dels treballadors afiliats als sindicats legalment constituïts, les empreses han de descomptar en la nòmina mensual a aquests treballadors l'import de la quota sindical corresponent.

L'abonament de la quantitat recaptada per l'empresa s'ha de fer efectiu, per mesos vençuts, al sindicat corresponent, mitjançant transferència al seu compte bancari. L'empresa ha de fer les esmentades detraccions, excepte d'indicació en contrari, durant períodes d'un any. El treballador pot, en qualsevol moment, anul·lar per escrit l'autorització concedida.

Article 35

Excedències sindicals

El personal amb antiguitat de quatre mesos que exerceixi o sigui nomenat per exercir un càrrec sindical en els òrgans de govern provincials, autonòmics o nacionals d'una central sindical que hagi signat el Conveni, té dret a una excedència forçosa pel temps que duri el càrrec que la determina. Per accedir el treballador a aquesta excedència, ha d'acompanyar 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 pel qual ha 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 la seva excedència. En el cas que no ho faci en aquest termini, perd el dret al reingrés.

El reingrés és automàtic i obligatori i el treballador té dret a ocupar una plaça del mateix grup o nivell, lloc i lloc de feina que tenia abans de produir-se l'excedència forçosa. El temps d'excedència s'ha de computar com de permanència al servei de l'empresa.

Article 36

Pla d'igualtat

Les parts signatàries d'aquest Conveni, conscients de la necessitat de seguir avançant en la igualtat de dones i homes en l'àmbit laboral i d'incidir en la igualtat de tracte i no discriminació de gènere, com també en l'eliminació d'estereotips i fomentar l'igual valor d'homes i dones



en tots els àmbits, es comprometen a adoptar les mesures que es considerin necessàries i acorden dur a terme, en la mesura en què sigui possible, actuacions sobre la base dels següents principis:

- a) Promoure l'aplicació efectiva de la igualtat d'oportunitats en l'empresa quant a l'accés a l'ocupació, a la formació, a la promoció i les condicions de treball.
- b) Prevenir, detectar i erradicar qualsevol manifestació de discriminació, directa o indirecta.
- c) Identificar conjuntament línies d'actuació i impulsar i desenvolupar accions concretes en aquesta matèria.
- d) Impulsar una presència equilibrada de la dona en els àmbits de l'empresa.

2. El sector de la fusta i el moble, per materialitzar el seu compromís i preocupació constant per la completa aplicació de les polítiques d'igualtat, considera que, en el cas d'empreses de més de cent treballadors, les mesures d'igualtat han de dirigir-se a l'elaboració i l'aplicació d'un pla d'igualtat. En aplicació de l'establert en l'article 1 del Reial decret llei, d'1 de març de 2019, de mesures urgents per a la garantia d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, tret que per una normativa posterior s'estableixi el contrari, a partir del 8 de març de 2022, l'obligació d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat és aplicable a l'empresa de més de cinquanta treballadors.

3. Els plans d'igualtat han de contenir un conjunt ordenat de mesures avaluable dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ s'ha d'elaborar un diagnòstic negociat, si escau, amb la representació legal dels treballadors, que ha de contenir almenys les següents matèries:

- a) Procés de selecció i contractació.
- b) Classificació professional.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g) Infrarepresentació femenina.
- h) Retribucions.
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

L'elaboració del diagnòstic s'ha de dur a terme en el si de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, per a la qual cosa, la direcció de l'empresa ha de facilitar totes les dades i la informació necessària per elaborar el diagnòstic amb relació a les matèries enumerades en aquest apartat.

4. Els plans d'igualtat han d'incloure la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

5. Les empreses resten obligades a inscriure els seus plans d'igualtat en el Registre de plans d'igualtat de les empreses en el moment que reglamentàriament s'estableixi.

Disposicions addicionals

Disposició addicional primera

Vacants

Les vacants que es produeixin han de ser cobertes pel personal de l'empresa que tengui les condicions per ocupar aquest lloc. En cas que les vacants no es puguin cobrir per aquest personal o es creïn nous llocs de feina, han de ser coberts per treballadors que anteriorment hagin estat vinculats 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 dos membres de la representació empresarial i altres dos de la representació social, nomenats per les respectives organitzacions signatàries d'aquest Conveni. El seu domicili a l'efecte de rebre comunicats és el de la Federació de la Fusta i el Suro de la CAIB, a Palma, avinguda del Compte de Sallent, 11, 2n (seu del TAMIB).

Són competències d'aquesta Comissió:

1. La interpretació i vigilància del present Conveni, sense perjudici de les facultats que competen a l'Administració.





2. Entendre dels assumptes relacionats amb els treballs penosos, tòxics i perillosos, podent fer recomanacions sobre aquests fets.
3. Actuar com a medidora en els conflictes que impliquin les parts, quan una d'aquestes ho sol·liciti i a l'efecte d'analitzar conjuntament els temes conflictius o pendents de solució.
4. Confeccionar el calendari laboral i establir 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 aquest tema, s'acordi dins l'àmbit del vigent Conveni estatal de la fusta.
6. Estar, en tot allò relacionat amb la formació de treballadors, al que es disposa en el Conveni estatal de la fusta i aquelles altres disposicions que se li atribueixen en aquest Conveni.

Disposició adicional 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 qualssevol altres que afectin els treballadors o les empreses en el seu àmbit d'aplicació s'ha de sotmetre a la intervenció del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears en la fase de mediació.

Igualment, manifesten el compromís d'impulsar la submissió de les parts afectades al procediment arbitral de l'esmentat Tribunal. Serveix per tant aquest article com a expressa adhesió de les parts a aquest òrgan arbitral de solució de conflictes, amb el caràcter d'eficàcia general i, en conseqüència, amb l'abast que el pacte obliga les empreses, representacions sindicals i treballadors a plantejar les seves discrepàncies, amb caràcter previ a l'accés a la via judicial, al procediment de mediació de l'esmentat òrgan. 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 signatàries 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 empreses inclosos en el seu àmbit d'aplicació de matèries que es preveuen 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 adicional quarta

Pèrdua del plus d'assistència

La falta injustificada d'assistència a la feina produeix, a més de les naturals conseqüències, la pèrdua del plus d'assistència regulat en l'article 4 d'aquest 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, determina la pèrdua del plus d'assistència de tot el dia en què es produeix.

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

El fons creat, si escau, amb el producte de les detracions ha de ser repartit proporcionalment i trimestralment entre aquells treballadors de cada empresa que no hagin sofert cap detració, en proporció als dies d'assistència a la feina.

Disposició adicional cinquena

Amb relació al registre de jornada dels treballadors, s'ha d'estar a l'establert en l'article 34 de l'Estatut dels treballadors.

Disposició adicional sisena

En tot el que no preveu aquest Conveni col·lectiu, inclosa la taula de permisos i llicències, s'ha d'estar a allò redactat en el Conveni estatal de la fusta, publicat el 27 novembre de 2012 (BOE número 285) o, en defecte d'això, a l'Estatut dels treballadors.



ANNEX 1
Àmbit funcional

1. Aprofitament o explotació de la fusta.
2. Serrat i raspallat de la fusta.
3. Assecat o impregnació, 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 d'encenalls (no filaments) orientats (OSB).
10. Fabricació d'altres taulers (Sandwich, LVL, rexapats, etc.).
11. Fabricació d'envans amb fusta o productes derivats de la fusta.
12. Fabricació de sòls 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 triangulades, de fusta laminada encolada per a teulades, prefabricades i connectades per elements metàl·lics.
15. Fabricació d'edificis prefabricats o dels seus elements, fets amb fusta i productes derivats de la fusta; fabricació d'habitatges mòbils, siguin d'entramat lleuger o de 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, capsetes, gàbies, cilindres, urnes i envasos similars de fusta.
21. Fabricació de palets, caixes palet i altres plafons de fusta per a càrrega.
22. Fabricació de barrils, botes, 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, tallers de carros, torneries, tallistes, artesanía i decoració de la fusta, modelistes, cistelleria, brotxes, pinzells, raspalls i graneres, 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 d'embarcacions.
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. Intermediaris del comerç de la fusta.
- 36. Fabricació d'encenalls o briquetes.
- 37. Recollida, tractament i eliminació de residus no perillosos de fusta.
- 38. L'activitat industrial derivada de la fusta que hi hagi o que pugui crear-se.

ANNEX II
TAULES SALARIALS 2018-202

TAULES SALARIALS 2018 SECTOR FUSTA ILLES BALEARS					
			INCREMENT	0	%
	SALARI BASE	COMPLEMENT SUBSTITUTORI	PLUS D'ASSISTÈNCIA	PAGAMENT NADAL I ESTIU	ANUAL
		ANTIGUITAT			
GRUP III-ENCARREGAT	37,98 €	5,70 €	11,43 €	1310,40 €	21375,78 €
GRUP IV-OFCIAL 1ª	35,78 €	5,37 €	10,88 €	1234,50 €	20165,23 €
GRUP V-OFCIAL 2ª	34,20 €	5,12 €	8,84 €	1179,60 €	18885,64 €
GRUP VI-AJUDANT	29,70 €	4,45 €	7,60 €	1024,50 €	16383,35 €
GRUP VII-PEÓ	28,76 €	4,31 €	5,72 €	992,10 €	15,461,87 €
TAULES SALARIALS 2019 SECTOR FUSTA ILLES BALEARS					
			INCREMENT	0	%
	SALARI BASE	COMPLEMENT SUBSTITUTORI	PLUS D'ASSISTÈNCIA	PAGAMENT NADAL I ESTIU	ANUAL
		ANTIGUITAT			
GRUP III-ENCARREGAT	37,98 €	5,70 €	11,43 €	1310,40 €	21375,78 €
GRUP IV-OFCIAL 1ª	35,78 €	5,37 €	10,88 €	1234,50 €	20165,23 €
GRUP V-OFCIAL 2ª	34,20 €	5,12 €	8,84 €	1179,60 €	18885,64 €
GRUP VI-AJUDANT	29,70 €	4,45 €	7,60 €	1024,50 €	16383,35 €
GRUP VII-PEÓ	28,76 €	4,31 €	5,72 €	992,10 €	15,461,87 €
TAULES SALARIALS 2020.SECTOR FUSTA ILLES BALEARS					
			INCREMENT	5,25	%

<http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2020/206/1074968>





	SALARI BASE	COMPLEMENT SUBSTITUTORI	PLUS D'ASSISTÈNCIA	PAGAMENT NADAL I ESTIU	ANUAL
		ANTIGUITAT			
GRUP III-ENCARREGAT	39,97 €	6,00 €	12,03 €	1379,10 €	22842,47 €
GRUP IV-OFCIAL 1ª	37,66 €	5,66 €	11,45 €	1299,60 €	21214,06 €
GRUP V-OFCIAL 2ª	35,99 €	5,39 €	9,30 €	1241,40 €	19870,17 €
GRUP VI-AJUDANT	31,26 €	4,69 €	8,00 €	1078,50 €	17242,46 €
GRUP VII-PEÓ	30,27 €	4,54 €	6,02 €	1044,30 €	16279,95 €
Dieta completa	35,00 €				
Mitja dieta	12,00 €				
DESGAST EINES: por setmana	3,00 €				
DESPESES QUILOMETRATGE	0,30 €				

