



## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD

**5603**

***Resolución del consejero de Economía y Competitividad por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears y la publicación del Convenio colectivo del sector de la industria de la madera y el mueble de las Illes Balears (exp.: CC\_TA\_05/047, código de convenio 07000495011981)***

#### Antecedentes

1. El día 28 de junio de 2013, la representación de las empresas del sector de la industria de la madera y el mueble de las Illes Balears y la de su personal suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo de este sector.
2. El día 19 de julio, el señor José Oliver Mas, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio colectivo.

#### Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Por todo ello, dicto la siguiente

#### RESOLUCIÓN

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo del sector de la industria de la madera y el mueble de las Illes Balears en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.
3. Hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por los miembros de la Comisión Negociadora y que la versión catalana es su traducción.
4. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.

Palma, 26 de marzo de 2014

**El director general de Trabajo y Salud Laboral**

Onofre Ferrer Riera

Por delegación del consejero de Economía y Competitividad  
(BOIB 70/2013)





## Convenio colectivo del sector de la industria de la madera y del mueble de la CAIB

Autonómico

Baleares

Sector: madera

Acta

Asistentes

Por la representación empresarial:

Federació de la Fusta i Suro de la CAIB - FFS

D. Francisco Jaume Orell

D.<sup>a</sup> Francisca Duran

Por la representación sindical:

Metal, Construcción y Afines

MCA-UGT Illes Balears

D. José Luciano Mas Belmonte

D.<sup>a</sup> Sonia Saavedra Ferreira

Federación de Construcción, Madera y Afines de Comisiones Obreras de las II.BB.

FECOMA-CC.OO de Illes Balears

D. Rafael Palomino Chacón

D.<sup>a</sup> Araceli Palomino Chacón

En la ciudad de Palma de Mallorca, siendo las 11:04 horas del día 28 junio de 2013, sitos en la sede de U.G.T. Sita en la calle Font i Montero nº 8 de Palma de Mallorca, se reúnen los señores al margen anotados, para tratar y tomar acuerdos con relación a la negociación del Convenio Colectivo para la Industria de la Madera del Territorio de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares (CAIB).

Fueron los acuerdos:

### Primero

Leído el texto articulado del Convenio Colectivo para la Industria de la Madera del territorio de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares -CAIB del periodo 2012 al 2013 y siendo su contenido fiel reflejo de los acuerdos adoptados por las partes integrantes de la Comisión Negociadora del referido Convenio Colectivo, las partes acuerdan firmarlo en prueba de total conformidad.

### Segundo

También acuerdan las partes designar a D. Francisca Duran Melis, como representante de la Comisión Negociadora para instar la inscripción y subsiguiente publicación del Convenio Colectivo para la Industria de la Madera del territorio de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares CAIB-, para su correspondiente eficacia general.

Convenio Colectivo para la Industria de la Madera y del Mueble del Territorio de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares C.A.I.B.

## CAPÍTULO PRIMERO. DISPOSICIONES GENERALES

### ARTÍCULO PRELIMINAR

El presente Convenio Colectivo lo conciertan por una parte, Metal, Construcción y Afines MCA-UGT Illes Balears- y Federación de Construcción, Madera y Afines de Comisiones Obreras de las II.BB. -FECOMA-CC.OO de Illes - y por otra, la Federació de la Fusta i Suro de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears - FFS, al amparo de lo dispuesto en el art. 84 del Estatuto de los Trabajadores

### ARTÍCULO 1.

#### Ámbito

1. Territorial. Afecta a todo el territorio de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.
2. Funcional. Será de aplicación el presente Convenio a las Empresas y trabajadores y/o trabajadoras de la Industria de la Madera, cuyas actividades se relacionan en el Anexo I del presente Convenio.
3. Temporal. El presente Convenio tendrá vigencia de dos años, desde el día 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2.013 y desde su firma desplegará todos los efectos previstos en este texto articulado, con independencia de los trámites que deben realizarse para su depósito,



inscripción y publicación en el B.O.I.B.

4. Denuncia. La denuncia del presente Convenio y de acuerdo con la vigencia establecida en este artículo, apartado 3, podrá realizarse por las partes firmantes del presente convenio, siempre que ostente legitimación para ello, ante las otras partes, con una antelación mínima de un mes antes de su vencimiento y posterior comunicación a la autoridad laboral competente.

Finalizado el plazo de vigencia establecido en el número 3 se estará a lo establecido en el artículo 15 apartado 2 y 3 del Convenio Estatal vigente.

## **ARTÍCULO 2.**

### **Naturaleza de las condiciones pactadas, vinculación a la totalidad, garantías personales, compensación y absorción**

1. Las condiciones establecidas en este Convenio, tendrán la consideración de obligatorias para las Empresas comprendidas en su ámbito de aplicación, constituyendo el convenio un todo orgánico indivisible y a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. A tal efecto y de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio tiene eficacia general dentro del ámbito territorial, funcional y temporal que se regula en el art. 1º del presente Convenio y se aplicará con exclusión de cualquier otro.

2. Si circunstancialmente alguna de las partes del presente convenio no se aprobara en la forma pactada, éste deberá reconsiderarse en su totalidad.

3. Se respetarán las situaciones personales que globalmente y en su conjunto, excedan de lo pactado en el presente Convenio.

4. Las mejoras establecidas en el presente Convenio podrán ser compensadas y absorbidas por las Empresas, hasta donde alcancen con las que de igual o distinta índole o conceptos, implantadas o que puedan implantarse en el futuro, por disposición legal convencional o con las que libremente por cualquier otra causa vengan otorgando las empresas estimadas en su conjunto y cómputo anual. En caso de que por disposición legal el Salario Mínimo Interprofesional (-S.M.I.-) -rebasase el de alguna de las categorías profesionales establecidas en este Convenio, la Comisión de Interpretación y Mediación regulada en el presente Convenio tendrá facultades para decidir la posible aplicación de dicho salario a las categorías que lo tuvieran inferior.

## **CAPÍTULO II.**

### **CONDICIONES ECONÓMICAS**

## **ARTÍCULO 3.**

### **Salarios**

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

1.º Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

a) Salario base.

b) Complementos salariales: Personales, antigüedad consolidada, de puesto de trabajo, de cantidad o calidad de trabajo, pagas extraordinarias, complementos de convenio, horas extraordinarias.

2.º Complementos no salariales: Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, o asimiladas a éstas.

Las indemnizaciones, compensaciones o suplidos por gastos que hubieran de realizarse por el trabajador para la realización de su actividad laboral, tales como dietas y asignaciones para gastos de viaje, gastos de locomoción, pluses de transporte y distancia por desplazamiento del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo habitual, herramientas, ropa de trabajo, etc., así como cualquier otra de ésta o similar naturaleza u objeto.

Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, traslados, suspensiones o despidos.

## **ARTÍCULO 4.**

### **Incrementos salariales años 2012, 2013**

De conformidad con lo establecido en el Acta de fecha 7 de septiembre de 2012 del Convenio Colectivo Estatal de la Madera, aquellas empresas que hayan anticipado el 2,4% con anterioridad a la firma de dicha acta en concepto de revisión salarial de 2011, se entenderá que han realizado un adelanto a cuenta del incremento pactado para los años 2012 a 2013 o hasta la completa compensación del 0,9% (diferencia existente entre el 1,5 % y el 2,4 %). Dichas empresas aplicarán las tablas salariales iniciales del 2011 sin la aplicación del 2,4%, durante los





años 2012 y 2013. Las empresas que no hayan anticipado el 2,4% en las tablas iniciales del 2011, de conformidad con lo establecido en el acta de 19 enero de 2.012, con anterioridad a la firma del Acta de 7 de septiembre de 2.012 aplicarán las tablas recogidas en el Anexo II) para los años 2012 y 2013.

## **ARTÍCULO 5.**

### **Cláusula de descuelgue**

Aquellas empresas que, a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, se encuentren en situación económica de pérdidas u otras causas, reconocidas y constatadas por trabajadores o trabajadoras y empresas, que puedan afectar a la 'competitividad' de las mismas, (hecho que deberán acreditar documentalmente), al objeto de posibilitar el mantenimiento de los actuales niveles de empleo, podrán desvincularse del incremento económico pactado en el presente Convenio para toda la vigencia del mismo.

El procedimiento para llevar a cabo lo pactado en el párrafo anterior, será el siguiente:

1. La empresa deberá entregar a la representación legal de los trabajadores/ as o, en su defecto, a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, la documentación acreditativa de la situación que motiva la necesidad de descuelgue.
2. Una vez constatada la situación de la empresa, ambas partes acordarán la aplicación cuantitativa de la presente cláusula de descuelgue.
3. En caso de disconformidad con el descuelgue, ambas partes someterán sus discrepancias a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que deberá adoptar, obligatoriamente, una decisión al respecto, en el plazo de 15 días.
4. Por decisión acordada por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, ambas partes podrán someterse a los trámites de Conciliación / Mediación y / o Arbitraje del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares, cuando en el seno de la citada Comisión no hubiere sido viable la obtención de una resolución definitiva en relación con el descuelgue solicitado.

Este mismo procedimiento será aplicado a cualquier otra materia incluida en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

## **ARTÍCULO 6.**

### **Complemento sustitutorio de antigüedad**

- a) Se hace constar que se ha culminado la aplicación gradual del Complemento Sustitutorio de Antigüedad, pactado y regulado por primera vez en el Convenio Colectivo, suscrito por las partes con vigencia a partir del 8 de Marzo de 1.987.
- b) El Complemento Sustitutorio de Antigüedad es del 15 % (quince por ciento) del Sueldo Base.
- c) Dicho Complemento sustituye y compensa el premio de Antigüedad en el Sector de la Madera y el Mueble de las Islas Baleares y unifica las condiciones retributivas del personal afectado por el presente Convenio Colectivo cualquiera que sea la modalidad de contratación laboral utilizada para su incorporación a la empresa.
- d) Al amparo de lo dispuesto en la disposición transitoria segunda del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes de este Convenio ya pactaron en su día la expresa sustitución del art. 88 de la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Madera aprobada por O.M. de 28 de julio de 1.969 y modificado por orden 26 de Octubre de 1.973 por la regulación contenida en este artículo.
- e) No obstante, la supresión del premio de Antigüedad regulado en el art. 88 de la Ordenanza Laboral para la Industria de la Madera y su sustitución por el complemento regulado en el presente artículo, a título personal se sigue reconociendo el derecho a seguir percibiendo la cuantía de aquel premio a los trabajadores/as que vinieran percibiéndolo si la cuantía del mismo es superior al importe del complemento que lo sustituye. En cualquier caso, dicha cuantía seguirá congelada al valor que tuvo en la fecha del 31-12-1.987, sin que se pueda, a partir de aquella fecha reconocerse el devengo de nuevos quinquenios ni alterarse la cuantía de los mismos, todo ello de conformidad con la regulación pactada en el momento de crearse el Complemento que sustituye el premio de la Antigüedad.

## **ARTÍCULO 7.**

### **Gratificaciones extraordinarias**

Las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad serán equivalentes a treinta (30) días de Sueldo Base de este Convenio, más Complemento Sustitutorio de Antigüedad, o en su caso, Antigüedad correspondiente, según figura en el Anexo II de este Convenio.

La de verano se satisfará antes del día 20 de Julio y la de navidad antes del 22 de Diciembre. Dichas fechas serán las de devengo de dichas pagas extraordinarias.

Con el fin de no introducir disparidad de regímenes respecto a la regulación de su devengo, se mantiene el criterio habitual de que dichas pagas se devengan anualmente y por cada día en que se haya devengado el Salario Base. Si bien las empresas podrán abonar dichas



gratificaciones extraordinarias prorrateándolas mensualmente si así lo acuerdan con el trabajador.

#### **ARTÍCULO 8.**

##### **Dietas y gastos de locomoción**

Se tendrá derecho a la percepción de dieta completa que servirá para compensar los gastos de pernoctación y comidas, cuando el/la trabajador/a por razón de su trabajo, se vea obligado/a a pernoctar fuera de su domicilio. El importe de la dieta se detalla en el Anexo II del presente Texto Articulado.

La media dieta se percibirá, cuando exista un desplazamiento superior a los 10 kilómetros desde el centro de trabajo, independientemente del término municipal en que se realice el trabajo, y el trabajador o la trabajadora tenga que realizar la comida fuera de su domicilio por razón del trabajo, siendo su importe el detallado en el citado Anexo II.

Cuando el trabajador o la trabajadora utilice vehículo propio para su desplazamiento al realizar trabajos fuera del centro habitual de trabajo, la compensación económica por dicha utilización será la que establezca de común acuerdo empresa y trabajador o trabajadora afectado/a. Caso de no existir acuerdo, no será obligatorio aportar vehículo propio. Su importe se será el establecido gastos kilometraje en el Anexo II).

#### **ARTÍCULO 9.**

##### **Desgaste de herramientas**

En caso de que el trabajador o la trabajadora por propia voluntad y previo consentimiento de la empresa aporte las herramientas propias para la ejecución de su trabajo, percibirá en concepto de desgaste de las mismas la cantidad en euros semanales que se detalla en el Anexo II del presente Convenio. La empresa podrá comprobar en cualquier momento que el trabajador o la trabajadora tiene todas las herramientas necesarias para realizar el trabajo de que se trate.

#### **ARTÍCULO 10.**

##### **Retribución de las vacaciones**

1.º La retribución a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.

2.º Los trabajadores y/o las trabajadoras que cesen durante el transcurso del año tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

3.º Por el contrario, y en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador o la trabajadora hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.

4.º A efectos del devengo de vacaciones, se considera como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste, el trabajador o la trabajadora continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal de ser aquella de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

### **CAPÍTULO III.**

### **JORNADA Y VACACIONES**

#### **ARTÍCULO 11.**

##### **Jornada**

La duración de la jornada anual de trabajo efectivo, será la siguiente:

- Año 2012: 1.752 HORAS.
- Año 2013: 1.752 HORAS.

La jornada laboral será de Lunes a Sábado. Opcionalmente distribuidas de lunes a viernes para no trabajar los sábados.

Cuando no se trabaje los sábados, no se devengará Plus de Asistencia.



**ARTÍCULO 12.****Distribución de la jornada**

1. Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá de fijarse antes del 31 de enero de cada ejercicio, salvo que la distribución irregular obedezca a circunstancias productivas que hayan surgido con posterioridad, en cuyo caso la distribución irregular de la jornada podrá adecuarse a dichas circunstancias cualquiera que sea la fecha en que se implante, debiendo en tal caso acordarse entre empresa y representantes legales de los trabajadores y de las trabajadoras o, en su caso y en su ausencia, con la mayoría de éstos o con los propios afectados, según proceda.

Para el supuesto que no se aplique en la empresa una distribución irregular de la jornada a lo largo del año o calendario laboral propio, registrará el Calendario Laboral aprobado el 1 de febrero de 2.013.

2. Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: en cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de 35 a 45 horas

3. Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior con carácter general, podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores y de las trabajadoras, hasta las siguientes referencias: en cómputo diario de 6 a 10 horas o en cómputo semanal de 30 a 50 horas.

4. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador o de la trabajadora.

5. Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato, el trabajador o la trabajadora hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora ordinaria.

**ARTÍCULO 13.****Horas extraordinarias**

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio ya establecido en otros convenios. Para ello, se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y de las trabajadoras y la empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objetivo de empleo antes señalado, de experiencias internacionales en esta materia y de la normativa vigente, las partes firmantes de este convenio consideran positivo cuando ello sea posible, la conveniencia de compensar las horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

También, respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

- a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros ú otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
- b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno ú otra circunstancia derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate; mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La Dirección de la empresa informará mensualmente al comité de empresa, a los delegados de personal y delegados sindicales sobre el número de horas extraordinaria realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. La realización de horas extraordinarias conforme establece el art. 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de la retribución, entregando copia del resumen al trabajador o a la trabajadora en el recibo correspondiente.

**ARTÍCULO 14.****Vacaciones**

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de un período de 30 días naturales de vacaciones anuales que incluirán veintidós (22) días laborables.



Las vacaciones se disfrutarán preferentemente, salvo acuerdo de las partes en sentido contrario, entre los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre. En caso de que las Empresas alegaran la existencia de necesidades productivas impeditivas de la concesión de las vacaciones en el período anteriormente establecido, se aplicará el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores, salvo la duración de las mismas, y si los trabajadores afectados y/o las trabajadoras afectadas, a través de sus representantes, no aceptaran las razones aducidas por la Empresa, se someterá a la cuestión a la Comisión de Interpretación y Mediación, prevista en el presente Convenio, con el fin de adoptar la solución adecuada.

#### **CAPÍTULO IV.**

#### **FORMA, MODALIDADES Y DURACIÓN DEL CONTRATO**

##### **ARTÍCULO 15.**

###### **Forma del Contrato**

En lo referente a esta materia nos remitimos a lo establecido en el Convenio Estatal de la Madera.

La admisión de trabajadores en la empresa, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se realizará a través del contrato escrito.

Asimismo, se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación o ampliación de los mismos y el preaviso de su finalización, referidos a los contratos temporales.

El contrato de trabajo deberá formalizarse antes de comenzar la prestación de servicios. En el contrato escrito constarán: las condiciones que se pacten, el grupo profesional en que queda encuadrado el trabajador y los demás requisitos formales legalmente exigidos. Una vez registrado el contrato en la oficina pública, se entregará copia al trabajador.

##### **ARTÍCULO 16.**

###### **Periodo de Prueba**

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

- a) Técnicos titulados superiores: seis meses.
- b) Técnicos de grado medio o sin titulación y personal administrativo cualificado, dos meses.
- c) Personal de oficio y auxiliar administrativo, un mes.
- d) Resto de personal, veinte días.

Los trabajadores que en un período de dos años formalicen varios contratos de trabajo, de carácter temporal, cualquiera que sea su modalidad, para el mismo grupo profesional y puesto de trabajo, y para la misma empresa, o grupo de empresas estarán exentos del periodo de prueba.

En el supuesto de contrataciones de duración igual o inferior a tres meses, el período de prueba no podrá exceder nunca del 50% de la duración pactada.

##### **ARTÍCULO 17.**

###### **Contratos Formativos**

En lo referente a esta materia nos remitimos a lo establecido en el Convenio Estatal de la Madera.

##### **ARTÍCULO 18.**

###### **Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación**

Por acuerdo entre empresa y trabajador, éste podrá jubilarse a la edad de sesenta y cuatro años y la empresa tendrá la obligación de contratar a un trabajador que lo sustituya al objeto de que el primero pueda acogerse a los beneficios establecidos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o la norma que pudiera sustituirlo.

##### **ARTÍCULO 19.**

###### **Contrato de relevo (Jubilación Parcial)**

1. Por acuerdo entre empresa y trabajador éste tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en los artículos 12.6 del E.T. y 166 de la LGSS, por jubilación parcial, siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en la prestación del servicio, al cumplir, como máximo, 65 años.

2. En los supuestos establecidos anteriormente, cuando se produzca el cese definitivo del trabajador relevado, el contrato de trabajo del relevista se transformará en contrato por tiempo indefinido, siempre y cuando las circunstancias productivas, económicas, técnicas y



organizativas lo permitan. En caso contrario, la empresa deberá justificar a la representación de los trabajadores la concurrencia de dichas causas.

3. La regulación complementaria al presente artículo será la dispuesta en el artículo 12.6 del E.T. Cualquier modificación legal o reglamentaria sobre la materia que pueda afectar al régimen establecido en el presente artículo, lo dejará sin efecto para nuevas jubilaciones en tanto y en cuanto sus efectos son analizados por la Comisión Negociadora y se procede a su adaptación.

#### **ARTÍCULO 20.**

##### **Contratos eventuales por circunstancias de la producción**

1.º La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta doce meses en un período de dieciocho meses.

2.º Los contratos de duración inferior a la máxima establecida en el párrafo anterior podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración del total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

3.º Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del presente Convenio podrán prorrogarse con los límites anteriores y con las condiciones del presente artículo.

4.º A la terminación del contrato, si éste ha sido de duración igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de quince días de salario por año de servicio. Si la duración ha sido superior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de 20 días por año de servicio. Estas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

5.º Los contratos que se celebren bajo esta modalidad contendrán una referencia expresa al presente artículo.

#### **ARTÍCULO 21.**

##### **Contrato para obra o servicio determinado**

De acuerdo con las competencias atribuidas por la Ley 1/1995, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 15.1.a), las partes firmantes del presente Convenio convienen en identificar determinados trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de las actividades de las empresas del sector.

En consecuencia, sólo se podrán realizar contratos al amparo del artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, es decir, para obra o servicio determinados, para las siguientes actividades:

- a) Trabajos de reparación de las instalaciones.
- b) Para la realización de una obra o servicio determinado, con sustantividad propia fuera de las instalaciones de la empresa, aún tratándose de la actividad normal de la misma incluyéndose las labores en la propia empresa, inherentes a la preparación de las mismas.
- c) Trabajos de rematantes, aserradores e industrias de la madera auxiliares de actividades agrarias, tales como envases y palets para productos hortofrutícolas aun tratándose de las actividades normales de la empresa.

En cuanto al preaviso y cese se estará a lo dispuesto en el lo establecido en el Convenio Estatal de la Madera.

A efectos de indemnización, si la duración ha sido igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer una indemnización de quince días de salario por año de servicio; si la duración es superior a cuatro meses, la indemnización será de 20 días de salario por año de servicio. Ambas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

#### **ARTÍCULO 22.**

##### **Empresas de Trabajo Temporal**

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a sus trabajadores en aplicación de su correspondiente Convenio Colectivo. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté vinculada por el presente Convenio.

#### **ARTÍCULO 23.**

##### **Preavisos ceses**

El cese de los trabajadores por terminación del contrato deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación mínima de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los





días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese. Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

No será de aplicación lo dispuesto anteriormente en cuanto a plazo de preaviso e indemnizaciones para los contratos concertados bajo la modalidad de interinidad o sustitución, eventuales por circunstancias de la producción u obra o servicio inferiores o iguales a seis meses, sin perjuicio de la notificación escrita del cese.

Aquellos contratos temporales que hubiesen superado lo establecido en el párrafo anterior, a excepción de los contratados por interinidad o sustitución, deberán preavisarse por escrito con la antelación siguiente:

- Grupos I a V: Un mes.
- Grupos VI y VII: Quince días naturales.

No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por la indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos en similares términos que lo expresado en el párrafo primero.

Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos. Idéntica indemnización resarcitoria procederá cuando el trabajador fijo de plantilla decidiera extinguir su contrato notificando por escrito su baja voluntaria en la empresa e incumpliese los plazos de preaviso indicados en el párrafo cuarto.

#### **CAPÍTULO V. ASPECTOS FORMATIVOS**

En relación a esta materia nos remitimos artículo 113 a 128 del actual Convenio Estatal de la Madera y a su disposición transitoria.

#### **ARTÍCULO 24.**

##### **Formación Continua**

Será de aplicación lo previsto en los arts. 67 a 74 ambos inclusive del Convenio Estatal de la Madera, adaptando su contenido al ámbito Autonómico del presente Convenio. La Comisión Paritaria Sectorial de Formación en este ámbito Autonómico estará formada por cuatro representantes de las organizaciones Sindicales Metal, Construcción y Afines MCA-UGT Illes Balears- y Federación de Construcción, Madera y Afines de Comisiones Obreras de las II.BB. -FECOMA-CC.OO de Illes y cuatro de la representación empresarial, Federació de la Fusta i Suro de la CAIB -(FFS). Dicha Comisión tendrá su domicilio social en sito en calle Font i Monteros nº 8 de Palma de Mallorca.

#### **CAPÍTULO VI. ASPECTOS SOCIALES**

#### **ARTÍCULO 25.**

##### **Bajas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**

Durante los procesos de incapacidad temporal, derivados de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, las empresas complementarán las prestaciones económicas que los trabajadores o las trabajadoras reciban de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100 por 100 del respectivo salario real.

Dicho Complemento se abonará a partir del primer día de haberse producido el accidente de trabajo, cesando la obligación de la Empresa de abonar complemento alguno al cumplirse los 100(cien) días de haberse iniciado la I.T. Se excluye del abono del complemento regulado en el presente artículo los denominados accidentes «In Itinere».

#### **ARTÍCULO 26.**

##### **Reducción del Absentismo**

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

Al objeto pues de combatir este fenómeno que conlleva una pérdida de productividad e incide negativamente en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las Empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y rentas de los trabajadores, a partir del 1 de enero de 2012, en los supuestos en los que el índice de absentismo, a título colectivo e individual (acumulativamente), no supere el 3% y el 4% respectivamente, durante el período de enero a diciembre de cada año de vigencia del presente convenio colectivo, los trabajadores percibirán, en el mes de marzo del año siguiente, y en un único pago, la cantidad bruta de 150 euros.





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

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

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

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

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

#### **ARTÍCULO 27.**

##### **Seguro sobre riesgos profesionales**

Las Empresas afectadas por el presente convenio vendrán obligadas a cubrir mediante oportuna Póliza de Seguros, los riesgos de fallecimiento e invalidez permanente absoluta, para todo trabajo de los trabajadores y de las trabajadoras que sufran dichas situaciones, como consecuencia de accidentes de trabajo incluidos los denominados 'In Itinere' garantizando al trabajador o a la trabajadora accidentado/a o a sus causahabientes, según los casos, la percepción de las siguientes cantidades:

- a) 6.809,47 euros, en caso de Fallecimiento del trabajador o de la trabajadoras por accidente de trabajo.
- b) 13.618,93 euros, en caso de Invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Las empresas que no tengan suscrita Póliza de Seguros sobre riesgos profesionales a que alude este artículo, se responsabilizarán de asumir el pago de las indemnizaciones que para cada caso se regulan en el supuesto de que se produzcan alguna de las situaciones que se contemplan.

#### **ARTÍCULO 28.**

##### **Ropa de trabajo**

Por las empresas, se dotará al personal del grupo de fábrica o de taller de dos monos o buzos de trabajo, con obligación de usarlos durante un año.

### **CAPÍTULO VII.**

### **REPRESENTACIÓN COLECTIVA**

#### **ARTÍCULO 29.**

##### **Comités de Empresa y Delegados de Personal**

El Comité de Empresa y los Delegados de Personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo, gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no-discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en la legislación vigente.

#### **ARTÍCULO 30.**

##### **Elecciones Sindicales-Candidatos**

Los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad mínima de tres meses en la empresa, siempre que hayan superado el período de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de los trabajadores tal como se prevé en la sección segunda, art. 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

#### **ARTÍCULO 31.**

##### **Crédito horario**

Será de aplicación en cuanto al crédito horario de los representantes de los trabajadores lo dispuesto en el Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores, sin que en ningún caso éste pueda ser inferior a 16 horas.

En las empresas donde exista Comité de Empresa o más de un delegado de personal, las horas retribuidas de permiso de que disponga para el

ejercicio de sus funciones representativas en su conjunto serán transferidas de uno a otro y acumulables trimestralmente.

#### **ARTÍCULO 32.**

##### **Derecho de reunión**

1. Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los Delegados de personal, Comité de Empresa o centro de trabajo o por número de trabajadores no inferior a 33% de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los Delegados de personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

2. La presidencia de la asamblea comunicará a la Dirección de la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordadas con ésta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal. Cuando por cualquier circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

3. Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo. La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la Dirección de la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.

#### **ARTÍCULO 33.**

##### **Delegado Sindical**

1. En las empresas cuya plantilla supere los 100 trabajadores, y en concepto de mejora de lo dispuesto en el art. 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los Sindicatos con presencia en los órganos de representación unitaria, podrán nombrar un Delegado Sindical, con los derechos y obligaciones que se deriven de dicho artículo. Se respetarán, en todo caso, aquellas condiciones más favorables establecidas con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio en los ámbitos inferiores.

La representación del sindicato en la empresa la ostentará un Delegado, en los términos previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma en forma fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

Los Delegados sindicales tendrán las competencias, garantías y funciones reconocidas en las leyes o normas que las desarrollen.

El Delegado sindical deberá ser el trabajador que se designará de acuerdo con los estatutos del sindicato o central a quien representa, tendrán reconocidas las siguientes funciones:

- Recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo, en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o central sindical y la Dirección de la empresa.
- Asistir a las reuniones del Comité de Empresa del centro de trabajo y Comité de seguridad e higiene en el trabajo con voz y sin voto.
- Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa representándose las mismas garantías reconocidas por la Ley y el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias en las que legalmente proceda.
- Será informado y oído por la Dirección de la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten, en general, a los trabajadores de su centro de trabajo, y particularmente a los afiliados a su sindicato que trabajen en dicho centro.
- El Delegado sindical ceñirá sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias, ajustando, en cualquier caso, su conducta a la normativa legal vigente.
- Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos tendrán derecho a la utilización de un local adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellos centros de trabajo previstos en este artículo.



- Participación en las negociaciones de los Convenios Colectivos: A los delegados sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada directamente por el Convenio Colectivo de que se trate.
- Reunirse, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, con los trabajadores de ésta afiliados a su sindicato.
- Insertar comunicados en los tableros de nuncios, previstos a tal efecto, que pudieran interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores del centro.
- Los delegados sindicales, siempre que no formen parte del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en iguales términos y contenido que los contemplados en este Convenio.

**ARTÍCULO 34.****Cuota Sindical**

En los centros de trabajo, a solicitud formulada por escrito a las empresas por cada uno de los trabajadores afiliados a los sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán en la nómina mensual a dichos trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El abono de la cantidad recaudada por la empresa se hará efectivo, por meses vencidos al sindicato correspondiente, mediante transferencia a su cuenta bancaria. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año. El trabajador podrá, en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida.

**ARTÍCULO 35.****Excedencias Sindicales**

El personal con antigüedad de cuatro meses que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales, autonómicos o nacionales de una central sindical que haya firmado el Convenio, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determina.

Para acceder el trabajador a dicha excedencia, deberá acompañar a la comunicación escrita a la empresa el certificado de la central sindical correspondiente en el que conste el nombramiento del cargo sindical de gobierno para el que haya sido elegido.

El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la empresa, en un plazo no superior al mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia, caso de no efectuarla en dicho plazo perderá el derecho al reingreso.

El reingreso será automático y obligatorio y el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza del mismo grupo o nivel, lugar y puesto de trabajo que ostentara antes de producirse la excedencia forzosa. El tiempo de excedencia se computará como de permanencia al servicio de la empresa.

**DISPOSICIONES ADICIONALES****DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.****Vacantes**

Las vacantes que se produzcan serán cubiertas por el personal de la empresa que reúna las condiciones para ocupar dicho puesto. En caso de que las vacantes no se puedan cubrir por este personal o se creen nuevos puestos de trabajo, serán cubiertos por trabajadores o trabajadoras que anteriormente hayan estado vinculados o vinculadas a la empresa y hayan cesado en su relación laboral con la misma en el plazo máximo 1 año, por expediente de regulación de empleo.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.****Comisión Paritaria de Interpretación y Mediación**

Comisión Paritaria de Interpretación y Mediación.

La Comisión Paritaria de Interpretación y Mediación está compuesta por 2 miembros de la representación empresarial y otros 2 de la representación social, nombrados por las respectivas Organizaciones firmantes de este Convenio. Su domicilio a efectos de recibir comunicados es el de la Federació de la Fusta i Suro de la CAIB, en Palma Avenida Conde Sallent, 11 - 2º sede (T.A.M.I.B.) Son competencias de esta Comisión:



1. La interpretación y vigilancia del presente Convenio, sin perjuicio de las facultades que competen a la Administración.
2. Entender de los asuntos relacionados con los trabajos penosos, tóxicos y peligrosos, pudiendo hacer recomendaciones sobre tal particular.
3. Actuará como mediadora en los conflictos que impliquen a las partes, cuando una de ellas lo solicite, y a los efectos de analizar conjuntamente los temas conflictivos o pendientes de solución.
4. Confección del Calendario Laboral y el establecimiento de las tablas salariales de cada ejercicio.
5. Acordar la aplicación del nuevo sistema de Clasificación profesional por grupos y la sustitución de las categorías profesionales. De conformidad con lo que al respecto se acuerde dentro del ámbito del vigente Convenio Estatal de la Madera
6. Y en todo lo relacionado con la formación de trabajadores y trabajadoras se estará dispuesto en lo que establece el vigente Convenio Estatal de la Madera y cuantas otras le vengan atribuidas en este Convenio.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.****Cláusula de Sumisión al T.A.M.I.B**

1.º Las partes acuerdan que la solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo o de cualquiera otros que afecten a los trabajadores y/o a las trabajadoras y Empresas en su ámbito de aplicación, se someterá a la intervención del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares en su fase de Mediación.

Del mismo modo manifiestan su compromiso de impulsar el sometimiento de las partes afectadas al procedimiento arbitral del citado Tribunal.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido órgano arbitral de solución de conflictos, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a las Empresas, representaciones sindicales y trabajadores o trabajadoras a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial al procedimiento de mediación del mencionado órgano, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, salvo en el caso de sometimiento también a impulsar y fomentar.

2.º Igualmente las partes firmantes de este Convenio Colectivo asumen el compromiso de promover el sometimiento voluntario y expreso a los procedimientos de Mediación de las Islas Baleares de los conflictos individuales que surjan entre los trabajadores y las trabajadoras y las Empresas incluidos/as dentro de su ámbito de aplicación de materias que se contemplen en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (T.A.M.I.B.) como sistema de solución extrajudicial de conflictos.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.****Pérdida del Plus de Asistencia**

La falta injustificada de asistencia al trabajo producirá, además de sus naturales consecuencias, la pérdida del Plus de Asistencia regulado en el art. 4º del presente Convenio, de acuerdo con la siguiente escala:

- Por una falta al mes: Pérdida de la percepción correspondiente a Dos Pluses.
- Por dos faltas al mes: Pérdida de la percepción correspondiente a Cuatro Pluses.
- Por tres faltas al mes: Pérdida de la percepción correspondiente a Siete Pluses.
- Por cuatro faltas al mes: Pérdida de la percepción correspondiente a Diez Pluses.
- Por cinco faltas al mes: Pérdida de la percepción correspondiente a Todo el Mes.
- La falta de puntualidad que exceda de una hora, determinará la pérdida del Plus de Asistencia de todo el día en que se produjera.

Las Empresas podrán optar entre, aplicar el régimen disciplinario correspondiente o efectuar las anteriores deducciones en los casos previstos en este artículo, que no revestirán carácter de multa, sino de incumplimiento de la condición impuesta para tener derecho a su percepción.

El fondo creado, en su caso, con el producto de las detracciones será repartido proporcional y trimestralmente entre aquellos trabajadores o trabajadoras de cada Empresa que no hayan sufrido detracción alguna y en proporción a los días de asistencia al trabajo.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.****Remisión a Convenio Estatal**

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo expresamente regulado en el vigente Convenio Estatal de la Madera hasta el 31 de diciembre del 2013. En cuanto al cuadro de permisos y licencias se estará al incorporado en el Convenio Colectivo Estatal de la Madera.

**ANEXO I.  
Ámbito Funcional**

1. Aprovechamiento y/o explotación de la madera.
2. Aserrado y cepillado de la madera.
3. Secado y/o impregnación y/o tratamiento químico de la madera con agentes conservantes materias.
4. Fabricación de chapas de Madera.
5. Fabricación de tableros contrachapados.
6. Fabricación de tableros alistonados y de madera laminada y similares.
7. Fabricación de tablero de partículas (o aglomerado).
8. Fabricación de tablero de fibras.
9. Fabricación de tableros de virutas (no filamentos) orientadas (OSB).
10. Fabricación de otros tableros (sándwich, LVL, rechapados, etc).
11. Fabricación de tabiques con madera y/o productos derivados de la madera.
12. Fabricación de suelos de madera.
13. Fabricación de estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería para la construcción.
14. Fabricación otras estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería destinadas principalmente a la construcción: vigas, viguetas, vigas maestras, vigas trianguladas, de madera laminada encolada para tejados, prefabricadas y conectadas por elementos metálicos.
15. Fabricación de edificios prefabricados o sus elementos, hechos con madera y productos derivados de la madera, fabricación de viviendas móviles bien sea de entramado ligero o madera maciza.
16. Fabricación de puertas de madera.
17. Fabricación de ventanas, persianas y sus marcos, contengan o no accesorios metálicos.
18. Fabricación de otros productos de madera para la construcción (saunas, casetas, etc.).
19. Fabricación de envases y embalajes de madera.
20. Fabricación de cajas, cajitas, jaulas, cilindros, urnas y envases similares de madera.
21. Fabricación de paletas, cajas paletas y otros paneles de madera para carga.
22. Fabricación de barriles, cubas, tinas y otras manufacturas de tonelería, de madera.
23. Fabricación de cilindros de madera para cables.
24. Fabricación de otros productos de madera: tapicerías, tonelerías, carrocerías, carreterías, tornerías, tallistas, artesanía y decoración de la madera, modelistas, cestería, brochas, pinceles, cepillos y escobas, calzados: hormas y tacones, ataúdes y féretros y otras actividades industriales de la madera: baúles, billares, artículos diversos de madera para el hogar, deporte, decoración, uso escolar, anexos industriales, calzado, carpintería de ribera.
25. Fabricación de juegos y juguetes de madera.
26. Fabricación de muebles para juegos.
27. Mobiliario de oficina y colectividades.
28. Fabricación de muebles de cocina.
29. Fabricación de muebles de baño.
30. Fabricación de colchones.
31. Fabricación de otros muebles.
32. Fabricación de mobiliario urbano.
33. Fabricación de parques infantiles.
34. Fabricación de instrumentos musicales de madera.
35. Intermediarios del comercio de la madera.
36. Fabricación de virutillas y briquetas.
37. Recogida, tratamiento y eliminación de residuos no peligrosos de madera.
38. Toda actividad industrial derivada de la madera que exista o pueda crearse.



**ANEXO II.**

Tabla de Salarios Base y Plus de Asistencia al trabajo que se cita en el Art. 4º del Texto Articulado del Convenio Colectivo para la Industria de la Madera del Territorio de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, así como los importes de la Dieta Completa, Media Dieta y Desgaste de Herramientas citados en los arts. 6º, 7º, 9º y 10º respectivamente, correspondiente al ejercicio del 2012 y 2013 una vez revisados y actualizados conforme a los incrementos acordados.

**RESUMEN:**

| 2012            | 1,50%        |                                           |                       |                          |             |
|-----------------|--------------|-------------------------------------------|-----------------------|--------------------------|-------------|
|                 | SALARIO BASE | COMPLEMENTO<br>SUSTITUTORIO<br>ANTIGÜEDAD | PLUS DE<br>ASISTENCIA | PAGA VERANO Y<br>NAVIDAD | ANUAL       |
| ENCARGADO       | 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 SEGUNDA | 33,66 €      | 5,04 €                                    | 8,71 €                | 1.161,06 €               | 18.608,09 € |
| AYUDANTE        | 29,23 €      | 4,38 €                                    | 7,48 €                | 1.008,50 €               | 16.142,32 € |
| PEON            | 28,31 €      | 4,24 €                                    | 5,62 €                | 976,53 €                 | 15.228,73 € |
| FORMANTE        | 17,77 €      | 2,67 €                                    | 2,45 €                | 613,26 €                 | 9.294,54 €  |
|                 |              |                                           |                       |                          |             |
| 2013            | 0,40%        |                                           |                       |                          |             |
|                 | SALARIO BASE | COMPLEMENTO<br>SUSTITUTORIO<br>ANTIGÜEDAD | PLUS DE<br>ASISTENCIA | PAGA VERANO Y<br>NAVIDAD | ANUAL       |
| ENCARGADO       | 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 SEGUNDA | 33,79 €      | 5,06 €                                    | 8,74 €                | 1.165,70 €               | 18.682,52 € |
| AYUDANTE        | 29,35 €      | 4,40 €                                    | 7,51 €                | 1.012,54 €               | 16.206,89 € |
| PEON            | 28,42 €      | 4,26 €                                    | 5,65 €                | 980,44 €                 | 15.289,64 € |
| FORMANTE        | 17,84 €      | 2,68 €                                    | 2,46 €                | 615,72 €                 | 9.331,72 €  |

(\*) En la Paga de Julio y Navidad está incluido el complemento sustitutorio de antigüedad.

**Año 2012**

|                                     |         |
|-------------------------------------|---------|
| Dieta Completa                      | 35,42 € |
| Media Dieta                         | 11,08 € |
| Desgaste de Herramientas por semana | 2,93    |

**Año 2013**

|                                     |         |
|-------------------------------------|---------|
| Dieta Completa                      | 35,56 € |
| Media Dieta                         | 11,12 € |
| Desgaste de Herramientas por semana | 2,94 €  |
| Gastos Kilometraje                  | 0,27 €  |



|                 |                     |                                                    |                               |                                  |
|-----------------|---------------------|----------------------------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| <b>2012</b>     | <b>1,50%</b>        |                                                    |                               |                                  |
|                 | <b>SALARIO BASE</b> | <b>COMPLEMENTO<br/>SUSTITUTORIO<br/>ANTIGÜEDAD</b> | <b>PLUS DE<br/>ASISTENCIA</b> | <b>PAGA VERANO Y<br/>NAVIDAD</b> |
| ENCARGADO       | 37,38 €             | 5,60 €                                             | 11,25 €                       | 1.289,48 €                       |
| OFICIAL PRIMERA | 35,22 €             | 5,29 €                                             | 10,71 €                       | 1.215,26 €                       |
| OFICIAL SEGUNDA | 33,66 €             | 5,04 €                                             | 8,71 €                        | 1.161,06 €                       |
| AYUDANTE        | 29,23 €             | 4,38 €                                             | 7,48 €                        | 1.008,50 €                       |
| PEON            | 28,31 €             | 4,24 €                                             | 5,62 €                        | 976,53 €                         |
| FORMANTE        | 17,77 €             | 2,67 €                                             | 2,45 €                        | 613,26 €                         |
|                 |                     |                                                    |                               |                                  |
| <b>2013</b>     | <b>0,40%</b>        |                                                    |                               |                                  |
|                 | <b>SALARIO BASE</b> | <b>COMPLEMENTO<br/>SUSTITUTORIO<br/>ANTIGÜEDAD</b> | <b>PLUS DE<br/>ASISTENCIA</b> | <b>PAGA VERANO Y<br/>NAVIDAD</b> |
| ENCARGADO       | 37,53 €             | 5,63 €                                             | 11,29 €                       | 1.294,64 €                       |
| OFICIAL PRIMERA | 35,36 €             | 5,31 €                                             | 10,75 €                       | 1.220,12 €                       |
| OFICIAL SEGUNDA | 33,79 €             | 5,06 €                                             | 8,74 €                        | 1.165,70 €                       |
| AYUDANTE        | 29,35 €             | 4,40 €                                             | 7,51 €                        | 1.012,54 €                       |
| PEON            | 28,42 €             | 4,26 €                                             | 5,65 €                        | 980,44 €                         |
| FORMANTE        | 17,84 €             | 2,68 €                                             | 2,46 €                        | 615,72 €                         |

