

Núm. 12973

DEPARTAMENT D'EMPRESA I OCUPACIÓ

Serveis Territorials a Girona

Resolució per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de les Indústries de la Fusta de la província de Girona per a l'any 2013 (codi de conveni núm. 17000255011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de les Indústries de la fusta de la província de Girona, subscrit, d'una banda, per l'Associació d'empresaris de la Fusta de les comarques gironines i, de l'altra, per CCOO i UGT, el dia 22 de juliol de 2013, i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, modificat pel Decret 91/2013, de 29 de gener i altres normes d'aplicació,

Resolc:

-1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de les Indústries de la fusta de la província de Girona per a l'any 2013 (codi de conveni núm. 17000255011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials d'Empresa i Ocupació a Girona.

-2 Disposar la seva publicació en el BOP de Girona.

Girona, 12 de novembre de 2013

Ferran Roquer i Padrosa
Director dels Serveis Territorials, en funcions

Transcripció del text original signat per les parts
Conveni col·lectiu de treball per a les Indústries de la fusta, de la província de Girona

Capítol I

Article 1.- Àmbit funcional

Les estipulacions contingudes en el present Conveni regulen les relacions de treball de tota mena d'Indústries de la Fusta i, expressament, les regulades en l'annex 1 del Conveni General Estatal de la Fusta.

Article 2.- Àmbit territorial

El Conveni afecta a tots els centres de treball compresos en l'àmbit funcional descrit a l'article anterior i situats a la Província de Girona, tot i que el domicili social de l'empresa radiqui fora d'aquest àmbit.

Article 3.- Àmbit personal

Es regeixen per les disposicions d'aquest Conveni tots els treballadors que, actualment o en endavant, prestin servei a les Indústries de la Fusta compreses en els àmbits descrits en els dos articles precedents, qualsevol que en sigui la categoria professional o el caràcter de les relacions de treball.

Article 4.- Àmbit temporal

La durada del present Conveni és d'1 any, a partir del primer de gener de 2013 i, per tant, acaba el 31 de desembre del 2013. El Conveni es pot prorrogar d'any en any, sempre que no s'hi interposi cap denúncia. Produeix efectes econòmics a partir del primer de gener de 2013. L'entrada en vigor és la de la data en que el publicarà el DOG.

Article 5.- Denúncia

El present conveni es pot denunciar per qualsevol de les parts amb una antelació de 3 mesos a la finalització de la seva vigència. La mesa negociadora podrà iniciar les deliberacions amb tres mesos d'antelació al venciment del termini de vigència abans assenyalat.

Capítol II

Article 6.- Compensació i absorbibilitat

Les millores econòmiques del present Conveni, són compensables i absorbibles per les que voluntàriament hagin concedit o pactat les empreses amb els respectius treballadors, sempre que aquestes millores superin el contingut econòmic del Conveni. Les millores obtingudes del present Conveni poden ser absorbides per les que voluntàriament hagin concedit les empreses i per aquelles que en endavant es puguin establir per disposicions legals.

Article 7.- Garantia "ad personam"

Les condicions de treball adquirides i que siguin més beneficioses no poden ser disminuïdes per una tal absorció i així doncs, s'han de mantenir inalterables.

Capítol III

Article 8.- Categories professionals

S'estarà a allò que disposa el Conveni General Estatal de la Fusta en aquesta matèria.

Capítol IV

Article 9.- Remuneracions

Les retribucions mínimes del personal afectat pel present Conveni consisteixen en el sou o salari base que consta a les taules salarials que s'uneixen en annex al present text i que en formen part integrant. Els sous i salaris es perceben per dia natural. Les taules salarials del període comprès entre l' 01.01.2012 i el 31.12.2012 van ser incrementades en un 1'5% respecte les vigents fins el 31.12.2011. Les taules corresponents a aquest període van ser signades en data 20 de Desembre de 2012. L'increment per l'any 2013 serà el que estableixi per aquest període la Comissió Negociadora del Conveni Estatal de la Fusta.

Article 10.- Dietes

L'import de les dietes per l'any 2013 serà el que consta en la corresponent taula salarial d'aquest any. Si per les circumstàncies especials les despeses originades pel desplaçament, sobrepassen l'import de les dietes, l'excés haurà de ser abonat per l'empresa, previ coneixement de les mateixes i posterior justificació pels treballadors.

Article 11.- Diada de Sant Josep

La diada de Sant Josep (19 de març) es considera festivitat no recuperable en totes les activitats regulades per aquest Conveni. Quan sigui dissabte o diumenge es treballarà de mutu acord entre empresa i treballadors a una altra data. En tot cas i de comú acord entre empresa i treballador es podrà traslladar aquesta festivitat a la data que es pacti.

Article 12.- Jornada de treball

La jornada anual de treball efectiu per a les Indústries de la Fusta i per a les de treballs forestals, serradores i magatzems serà la que disposa el Conveni General Estatal de la Fusta serà de 1.752 hores per a tota la vigència del conveni. Tal com disposa l'Article. 47 del conveni estatal de la fusta:

"1) Les empreses podran distribuir la jornada establerta en l'article anterior, al llarg de l'any mitjançant criteris de fixació uniforme o irregular. Afectant la uniformitat o irregularitat bé 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 haurà de fixar-se i publicar-se abans del 31 de gener de cada exercici; no obstant podrà modificar-se per una sola vegada l'esmentat calendari fins al 31 d'abril. Una vegada establert el nou calendari, les modificacions del mateix haurà de ser portada a efecte d'acord amb allò establert en els Articles 34 i 41 de l'Estatut dels Treballadors, sense perjudici d'allò establert en el número 4 del present article.

2) Quan es practiqui per l'empresa una distribució irregular de la jornada, es limitarà aquesta als topalls mínims i màxims de distribució següents: En còmput diari no podrà excedir-se d'un mínim i màxim de set a nou hores; en còmput setmanal els citats límits no podran excedir-se de trenta-cinc a quaranta-cinc hores.

3) Els límits mínims i màxims fixats en el paràgraf anterior amb caràcter general, podran ser modificats a nivell d'empresa i previ acord amb els representants legals dels treballadors, fins a les següents referències: En còmput diari de sis a deu hores o en còmput setmanal de trenta a cinquanta hores.

L'empresari podrà distribuir irregularment 175 hores anuals, podent afectar per això la jornada màxima setmanal o

mensual però no la màxima anual. Igualment podrà afectar els horaris diaris, preavisant amb cinc dies d'antelació als afectats i a la representació dels treballadors.

Així mateix, l'empresari disposarà d'una bossa de 5 dies o 40 hores a l'any que podrà alterar la distribució prevista en el calendari anual. Amb caràcter previ a la seva aplicació, l'empresa haurà de preavisar amb 5 dies d'antelació als afectats i a la representació dels treballadors.

4) La distribució irregular de la jornada no afectarà a la retribució i cotitzacions del treballador.

5) Si com a conseqüència de la irregular distribució de la jornada, al venciment del seu contracte de treball el treballador hagués realitzat un excés d'hores, en relació a les que correspondrien a una distribució regular, l'excés serà abonat en la seva liquidació, segons el valor de l'hora extraordinària.

Article 13.- Gratificacions

Tots els treballadors compresos en l'àmbit d'aquest Conveni, percebran dues gratificacions de 30 dies a cadascuna de les pagues de Juny i Nadal en compliment del que estableix l'article 59 del Conveni General Estatal.

Article 14.- Vacances

Tot el personal afectat per aquest Conveni fa 30 dies de vacances anuals retribuïdes amb salari o sou real: 9 d'aquests dies es concediran quan l'empresa ho consideri oportú, en conseqüència, les vacances es poden fraccionar en dos períodes. No poden començar en diumenge o un dia festiu. La seva retribució s'efectuarà d'acord amb allò que disposa l'article 61 del Conveni General Estatal de la Fusta.

Article 15.- Roba de Treball

Tot el personal de les empreses afectades per aquest Conveni té dret a dues peces de roba de treball d'utilització obligatòria a la feina. Aquesta roba consisteix en granotes, petos o bates per al personal obrer d'ofici o magatzem i guardapols pels administratius.

La roba de treball serà reposada per l'empresa un cop l'any.

Article 16.- Prestacions en cas d'accident

En cas que els beneficiaris d'aquest Conveni causin baixa a la feina per accident de treball percebran durant el primer mes les prestacions legals; durant els 30 dies següents, aquestes prestacions han de ser complementades fins a la totalitat del salari computable a l'efecte d'accidents, i a partir del tercer mes, les prestacions legals.

Les diferències entre les prestacions legals i la totalitat del salari computable que el beneficiari ha de percebre durant el segon mes és a càrrec de l'empresa.

Article 17.- Auxili i defunció

Amb independència de les indemnitzacions i els subsidis que correspongui percebre als familiars d'un treballador afectat per aquest Conveni amb càrrec a la Seguretat Social per raó de mort, les empreses abonaran a la vídua i descendents, germans o ascendents que hi haguessin conviscut un temps mínim d'un any abans del traspàs, i per l'ordre de preferència expressat, una indemnització equivalent a trenta dies del sou o salari base del treballador incrementat, si s'escau, amb l'antiguitat consolidada.

Article 18.- Mort per accident de treball

En cas de mort per accident de treball l'empresa abonarà als beneficiaris del traspàs, d'acord amb el preveuen les normes de la Seguretat Social, una indemnització per l'any de vigència del conveni de 15.000 euros. Aquesta indemnització pot ser satisfeta tant per les pòlisses que les entitats bancàries o d'estalvi ofereixen per l'empresa amb entitats asseguradores, individualment o col·lectivament.

Article 19.- Hores extraordinàries

La Direcció de l'Empresa informarà periòdicament al Comitè d'Empresa, als Delegats de Personal i als Delegats Sindicals respecte al nombre d'hores extraordinàries fetes, especificant-ne les causes i, si s'escau, de la distribució que se n'ha fet per seccions. Per a la resta en aquesta matèria s'estarà al que estableixen les disposicions legals vigents o a allò que es pacti a cada empresa.

Article 20.- Termes de preavís

Els treballadors que vulguin plegar en el servei de l'empresa estan obligats a respectar els terminis que estableix l'article 32 del Conveni General Estatal de la Fusta.

Capítol V

Article 21.- Productivitat

Les millores contingudes en el present Conveni pressuposen un increment de la productivitat. Amb aquest efecte, totes dues parts ofereixen d'estimular-lo oportunament, tant pel que fa al rendiment com a la utilització de mitjans i sistemes de racionalització del treball.

Article 22.- Recuperació

Quan per causes de força major es produeix una tallada en el subministrament del fluid elèctric els treballadors recuperen el temps perdut per aquest motiu, sempre que no excedeixi el límit reglamentat i tret que s'extingeixi la presència del treballador en el lloc de treball.

Capítol VI

Article 23.- Crèdit d'hores sindicals

Els Delegats de Personal i membres del Comitè d'Empresa disposaran del crèdit d'hores mensuals retribuïdes que estableix l'Estatut dels Treballadors sense que en cap cas pugui ser inferior a 16 hores.

Els diversos membres del Comitè d'Empresa i, si cal, els Delegats de Personal poden acumular les hores que disposen com a temps sindical en un mes dels seus mateixos components. Quan hi hagi un sol Delegat Sindical podrà acumular les hores per dos mesos com a màxim. És a dir, que si un mes no ha fet ús de cap hora el mes següent podrà utilitzar fins a 32 i amb pèrdua de les no utilitzades cada dos mesos.

Article 24.- Hores de negociació del Conveni

No es computa dins el màxim legal d'hores l'excés que es produeixi amb motiu de la designació de Delegats de Personal o membres de Comitès com a components de Comissions Negociadores de Convenis Col·lectius en què siguin afectats i pel que es refereix a la celebració de sessions oficials mitjançant les quals transcorrin aquestes negociacions i quan l'empresa en qüestió es vegi afectada per l'àmbit de negociació referit.

Article 25.- Tauler d'anuncis

Els Delegats de Personal i membres del Comitè d'Empresa disposaran d'un tauler d'anuncis per a qualsevol comunicació que afecti als seus representants.

Capítol VII

Article 26.- Revisió mèdica

Les parts firmants del present Conveni recorden a les empreses i als treballadors l'obligatorietat de complir amb la màxima escrupolositat les disposicions relatives al compliment de la Llei de Prevenció de Riscos i disposicions que la desenvolupin.

Capítol VIII

Article 27.- Dret Complementari

En tot allò que no estigui previst en aquest Conveni s'aplicarà el que disposa el Conveni General Estatal de la Fusta i les disposicions legals de caràcter general.

Article 28.- Comissió Paritària

Es crea una Comissió Paritària composta per un màxim de 8 membres que seran designats per meitats per cadascuna de les parts, sindical i empresarial, en la forma que decideixin les respectives organitzacions i amb les funcions que s'especifiquen a l'article següent.

La Comissió Paritària tindrà les següents funcions:

- Vigilància i seguiment del compliment d'aquest Conveni.
- Interpretació de la totalitat dels preceptes del present Conveni.
- Qualsevol altra funció de major eficàcia pràctica del present Conveni que se'n derivi del que estipula el seu text i annexes que formen part del mateix.

Els acords de la Comissió Paritària s'adoptaran en tot cas per majoria de les parts i, aquells que interpreten aquest Conveni tindran la mateixa eficàcia que la norma que hagi estat interpretada.

A efectes de notificació i convocatòria es fixa el domicili de la Comissió Paritària a la seu de l'Associació d'Empresaris de la Fusta de les Comarques Gironines, carrer Bonastruc de Porta número 15.

Com a tràmit que serà previ i preceptiu a tota l'actuació administrativa o jurisdiccional que es promogui les parts signatàries del

present Conveni s'obliguen a posar en coneixement de la Comissió Paritària tots els dubtes, discrepàncies i conflictes col·lectius, de caràcter general, que es poguessin plantejar en relació amb la interpretació i aplicació d'aquest Conveni Col·lectiu, sempre que siguin de la seva competència, conforme al que estableix en el paràgraf anterior, a fi que, mitjançant la seva intervenció, es resolgui el problema plantejat i, si això no fos possible, emeti dictamen al respecte. Aquest tràmit previ s'entendrà complert en el cas que hagués transcorregut el termini que preveu l'apartat següent sense que hagi emès resolució o dictamen.

S'estableix que les qüestions pròpies de la seva competència que es promoguin davant la Comissió Paritària adoptaran la forma escrita i el seu contingut serà el suficient per a què pugui examinar i analitzar el problema amb el necessari coneixement de causa, havent de tenir com contingut obligatori:

- a) Exposició succinta i concreta de l'assumpte.
- b) Raons i fonaments que entengui l'assisteixin al proponent.
- c) Proposta o petició concreta que es formuli a la Comissió.

A l'escrit-proposta s'acompanyaran quants documents s'entenguin necessaris per a la millor comprensió i resolució del problema.

La Comissió podrà demanar, per via d'aplicació, quanta informació estimi pertinent per a una millor o més completa informació de l'assumpte, a quin efecte concedirà un termini al proponent que no podrà excedir de cinc dies hàbils.

La Comissió Paritària, un cop rebut l'escrit proposta o, donat el cas, completada la informació pertinent, disposarà d'un termini no superior a vint dies hàbils per a resoldre la qüestió suscitada i, si això no fos possible, emetre l'oportú dictamen.

Transcorregut l'esmentat termini sense haver-se produït resolució o dictamen quedarà oberta la via administrativa o jurisdiccional competent.

Quan digui precís evacuar consultes el termini podrà ser ampliat en el temps que la pròpia Comissió determini.

Els costos que es produeixin en les actuacions previstes en el present capítol, en els termes que estableixi la pròpia Comissió Paritària.

Article 29.- Tribunal Laboral de Catalunya

Les parts firmants del present Conveni es sotmeten als tràmits de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya en cas de conflicte col·lectiu.

Article 30.- Clàusula d'inaplicació de condicions de treball

S'estarà a allò que disposa l'article 20 del vigent conveni estatal de la fusta, que diu el següent:

1.- Amb l'objectiu d'establir el marc que possibiliti un major grau d'estabilitat respecte l'ocupació en el sector, es considera necessari establir mecanismes que condueixin a l'aplicació d'aquelles mesures que, amb caràcter preventiu i cojuntural, es dirigeixin a afavorir aquell i això mitjançant la suspensió, sempre amb caràcter temporal, de l'aplicació efectiva del Conveni sobre determinades condicions de treball.

Aquestes mesures tindran com a objectiu la inaplicació temporal i efectiva del Conveni, tot això dins del marc legal i convencional establert.

2.- A aquest efecte la no aplicació o suspensió temporal, i sense perjudici del que disposa l'article 82.3 del E.T., podrà afectar a les matèries establertes en el conveni col·lectiu d'àmbit superior a l'empresa que resulti aplicable i tot això sense perjudici del que estableix l'article 41 de l'E.T.:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i la distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedeixin dels límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 del E.T.

3. Sense perjudici de les causes que preveu l'article 82.3 de l'ET, es podrà procedir a la inaplicació, en els termes regulats en el present article, quan l'empresa alternativament tingui o un disminució persistent del seu nivell d'ingressos o la seva situació i perspectives econòmiques es puguin veure afectades negativament afectant les possibilitats de manteniment de l'ocupació.

A efectes indemnitzatoris, en els casos d'extincions derivades de l'article 50 de l'ET o d'acomiadaments reconeguts o declarats improcedents per causes alienes a la voluntat del treballador durant la inaplicació del Conveni es prendrà com a base del salari el qual hauria de percebre en el cas que no s'inapliqués el Conveni.

1. Procediment:

Les empreses en què concorrin algunes de les causes d'inaplicació que preveu l'apartat anterior han de comunicar als representants dels treballadors el seu desig d'acollir-la mateixa.

En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors en l'empresa, aquests podran atribuir la seva representació a una comissió designada d'acord amb el que disposa l'article 41.4 de l'E.T.

En ambdós casos es comunicarà a l'inici del procediment a la Comissió Paritària del conveni provincial, o si escau autonòmic, o estatal.

El procediment s'iniciarà a partir de la comunicació de l'empresa, obrint-se un període de consultes amb la representació dels treballadors o comissió designada o les seccions sindicals quan aquestes així ho acordin, sempre que sumin la majoria dels membres del Comitè d'Empresa o entre els delegats de personal.

Aquest període, que tindrà una durada no superior a 15 dies, versarà sobre les causes motivadores de la decisió empresarial, havent de facilitar l'empresa juntament amb la comunicació esmentada al paràgraf anterior, la documentació que avaluï i justifiqui la seva sol·licitud.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que concorren les causes justificatives al·legades per la representació empresarial, i només podrà ser impugnat davant la jurisdicció social per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord haurà determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la durada, que no podrà prologar més enllà del moment en què sigui aplicable un nou conveni en aquesta empresa. Així mateix, l'acord ha de ser notificat a la comissió paritària del conveni col·lectiu afectat (qui al seu torn remetrà còpia de mateix a la Comissió Paritària Estatal) i a l'autoritat laboral.

L'acord d'inaplicació i la programació de la recuperació de les diferents i possibles matèries afectades no podrà suposar l'incompliment de les obligacions establertes en conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions retributives per raons de gènere així com les establertes en matèria de «jornada» i «horari i distribució de temps de treball» en la Llei per a la Igualtat efectiva de dones i homes.

En cas de desacord i un cop finalitzat el període de consultes, les parts han de remetre a la Comissió Paritària del Conveni afectat la documentació aportada juntament amb l'acta corresponent acompanyada de les al·legacions que, respectivament, hagin pogut realitzar.

La Comissió, una vegada examinats els documents aportats, s'ha de pronunciar sobre si en l'empresa sol·licitant concorren o no alguna/es de les causes d'inaplicació preveu l'article anterior.

Si la Comissió Paritària ho considera necessari, demanar la documentació complementària que consideri oportuna així com els assessoraments tècnics pertinents.

Quan el conveni afectat sigui provincial o afecti una comunitat autònoma uniprovincial serà competent per conèixer la sol·licitud d'inaplicació la Comissió Paritària Provincial.

Quan els convenis afectats corresponguin a dues o més províncies o una comunitat autònoma, la competència la té la Comissió Paritària del Conveni Estatal, o si escau autonòmic, a la que se li remetrà, juntament amb l'Acta corresponent, tota la documentació aportada per l'empresa acompanyada de les al·legacions que s'hagin pogut fer.

Aquesta Comissió és competent en el cas que els convenis afectats siguin supraautonòmics.

Atès que la inaplicació de condicions de treball és matèria reservada a l'àmbit estatal, la Comissió Paritària Estatal, quan així ho consideri necessari i prèvia audiència de les parts, podrà intervenir en la tramitació i/o resolució final que pugui adoptar sobre les sol·licituds plantejades davant les comissions Provincials o, si escau, d'àmbit superior.

Tant la Comissió Paritària del Conveni Provincial, o si escau Autonòmic, com l'Estatel disposaran d'un termini màxim de 7 dies per resoldre la inaplicació sol·licitada, havent d'adoptar els acords per unanimitat.

Si s'escau, la Comissió ha de determinar amb exactitud les matèries afectades per la no aplicació així com determinar i concretar tant els seus termes com el calendari de la progressiva convergència cap a el retorn de les condicions suspeses. A aquest efecte ha de tenir en compte el termini màxim de inaplicació establert, que no podrà prorrogar-se més enllà del moment en què sigui aplicable un nou conveni en l'empresa, així com la impossibilitat d'incomplir les obligacions anteriorment esmentades i relatives a la discriminació retributiva i a la qual pogués afectar la jornada, horari i distribució del temps de treball i referida a la Llei per a la Igualtat.

En el supòsit que la Comissió Paritària competent no s'arribi a un acord, qualsevol de les parts podrà sotmetre les discrepàncies a un arbitratge vinculant, en aquest cas el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només serà recurrible conforme al procediment i en el cas als motius que estableix l'article 91 de l'E.T.

Als efectes de la submissió a arbitratge, serà la mateixa Comissió Paritària competent la que en el termini de els cinc dies següents a la finalització del termini per resoldre remetrà les actuacions i documentació al corresponent Servei Interconfederal de Mediació i Arbitratge (SIMA) o un altre organisme equivalent al que s'hagin adherit en l'àmbit corresponent.

Si la Comissió Paritària competent va ser la provincial les actuacions les remetrà a l'Òrgan de Solució Extrajudicial de Conflictes de la província o comunitat autònoma corresponent.

Quan la competència hagi estat atribuïda a la Comissió Paritària Estatal, les actuacions es remetran per aquesta al SIMA Estatal. D'acord amb l'anterior l'arbitratge se sotmetrà i dictar amb la intervenció, formalitats i procediment que estableix el vigent Acord sobre Solució Extrajudicial de Conflictes i assumit pel vigent Conveni Sectorial Estatal.

Disposició transitòria

Primera.- D'acord amb allò que disposa l'article 54 del Conveni General Estatal de la Fusta el valor de l'antiguitat consolidada per aquells treballadors que hi tinguin dret és el següent:

Àmbit de la fusta, excloent-ne els de treballs forestals, serradores i magatzems:
 Valor del quinquenni consolidat: 0,69 euros/dia o 20,39 euros/mes.

Àmbit de treballs forestals, serradores i magatzems:
 Valor de quinquenni:

	DIA	MES
1 quinquenni	0,67 euros	20,19 euros
2 quinquennis	1,20 euros	35,88 euros
3 quinquennis	1,58 euros	47,42 euros
4 quinquennis	1,85 euros	55,35 euros
5 quinquennis o més	1,98 euros	59,32 euros

Segona.- Les diferències salarials que resultin de l'aplicació del present conveni, que tindrà efecte econòmic a partir del primer de gener de 2012, seran fetes efectives per l'empresa als treballadors dins els 30 dies naturals posteriors al de la publicació del Conveni en el DOG.

Tercera.- Els increments salarials per als anys de vigència d'aquest Conveni seran els que a continuació s'expressen:
 .- Any 2012: 1,5 %
 .- Any 2013: 0,4 %

Clàusula de garantia: Aquella que es pacti en el Conveni Estatal de la Fusta.

Taules salarials
 Sector de la fusta, excloent-ne els treballs forestals, serradores i magatzems
 Vigència des de l'1 de gener de 2013 fins el 31 de desembre de 2013

Grup profes	Antiga categoria professional	Sou base anual €	Sou mensual €	Sou diari €	Puc anual	Puc mensual
Grup 1	Químics i advocats	31.584,39	2.256,03			
	Enginyers i llicenciats	31.584,39	2.256,03			
Grup 2	Ajudant d'enginyers	27.688,51	1.977,75			
	Pèrits	27.688,51	1.977,75			
Grup 3	Caps de taller	23.928,11	1.709,15			
	Projectectistes	22.508,81	1.607,77			
	Caps administratius	23.941,24	1.710,09			
Grup 4	Delineants	18.990,57	1.356,47		2.802,03	200,35
	Encarregat	18.990,57	1.356,47	44,68		
	Encarregat de secció	18.572,40	1.326,60	43,70		
	Capatàs especialista	18.990,57	1.356,47		1.118,86	79,92
Grup 5	Oficial de primera administratiu	17.694,57	1.263,90		2.708,20	193,44
	Oficial de segona administratiu	17.694,57	1.263,90		573,74	40,98
	Oficials de primera	17.694,57	1.263,90	41,63		
	Oficials de segona	17.010,57	1.215,04	40,02		
	Auxiliars analistes	17.694,57	1.263,90		562,40	40,17
	Practicants	17.694,57	1.263,90		562,40	40,17
Grup 6	Conductor de vehicle pesat	17.694,57	1.263,90		241,18	17,22
	Auxiliars	15.607,65	1.114,83			
	Telefonistes	14.907,67	1.064,83			
	Capatàs de peons	16.087,04	1.149,07		875,08	62,51
	Magatzemer	14.907,67	1.064,83			
	Pesador de bàscula	14.907,67	1.064,83			
	Llister	14.907,67	1.064,83			
	Guarda, vigilant, porter, orden.	14.907,67	1.064,83			
	Conductor de vehicle lleuger	16.087,04	1.149,07			
	Ajudants i peons especialitz.	16.087,04	1.149,07	37,85		
Grup 7	Carreter, bover, tragner	14.701,38	1.050,10			
	Mossos	14.701,38	1.050,10			
	Peons	15.468,12	1.104,87	36,40		
	Peons de torneria	14.691,95	1.049,43	34,57		
Aspirants administratius	10.529,20	752,09			24,77	
Vailets i aprenents de 16 i 17 anys	10.529,20				24,77	
	Mitja dieta:	11,36				
	Dieta completa:	37,37				

Puc = plus unificació categories. Només pels treballadors ingressats fins el 31 de desembre del 2007

Taules salarials
 Sector de treballs forestals, serradores i magatzems
 Vigència des de l'1 de gener de 2013 fins el 31 de desembre de 2013

Grup profes	Antiga categoria professional	Sou base anual €	Sou mensual €	Sou diari €	Puc anual	Puc mensual
Grup 1	Químics i advocats	31.076,89	2.219,78			
	Enginyers i llicenciats	31.076,89	2.219,78			
Grup 2	Ajudant d'enginyers	27.230,70	1.945,07			
	Pèrits	27.230,97	1.945,07			
Grup 3	Caps de taller	23.518,91	1.679,92			
	Projectectistes	22.117,97	1.579,85			
	Caps administratius	23.531,96	1.680,86			
Grup 4	Delineants	18.643,58	1.331,68		2.802,03	200,15
	Encarregat	18.643,58		43,87		
	Encarregat de secció	18.235,37		42,91		
	Capatàs especialista	18.643,58	1.331,69		1.099,30	78,52
Grup 5	Oficial de primera administratiu	17.369,45	1.240,67		2.652,48	189,46
	Oficial de segona administratiu	17.369,45	1.240,67		556,56	39,76
	Oficials de primera	17.369,45		40,87		
	Oficials de segona	16.691,58		39,27		
	Auxiliars analistes	17.369,45	1.240,67		545,84	38,99
	Practicants	17.369,45	1.240,67		545,84	38,99
	Viatjant	17.206,88	1.229,07		556,56	39,76
	Conductor de vehicle pesat	17.369,45	1.240,67		230,37	16,46
Grup 6	Auxiliars	15.308,85	1.093,49			
	Telefonistes	14.476,51	1.034,04			
	Capatàs de peons	15.780,27	1.127,16		856,20	61,15
	Magatzemer	14.614,98	1.043,93			
	Pesador de bàscula	14.614,98	1.043,93			
	Llister	14.614,98	1.043,93			
	Guarda, vigilant, porter, orden.	14.614,98	1.043,93			
	Ajudants i peons especial i conductor de toro	15.780,27		37,13		
	Conductor de vehicle lleuger	15.780,27	1.127,16			
Grup 7	Carreter, bover, traginer	14.411,93	1.029,42			
	Mossos	14.638,88	1.045,63			
	Peons	15.170,71		35,70		
	Peons acabats embalatges	14.489,81		34,09		
	Aspirants administratius,	10.202,45	728,75			
	Aprenents i vailets de 16 i 17 anys	10.285,22				
	Mitja dieta:	11,36				
	Dieta completa:	37,37				

Puc = plus unificació categories. Només pels treballadors ingressats fins el 31 de desembre del 2007