

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE TREBALL, FUNCIÓ PÚBLICA I DIÀLEG SOCIAL

9521

Resolució de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social per la qual es disposa la inscripció i el dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius, Acords Col·lectius de Treball i Plans d'Igualtat de les Illes Balears, i la publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears del Conveni col·lectiu del sector de la indústria de la fusta i el moble de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears

Antecedents

1. El 27 de maig de 2026, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu del sector de la indústria de la fusta i el moble de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.
2. El 28 de maig de 2026, el senyor Pedro Payeras Capó, en representació de la Comissió Negociadora, sol·licità la inscripció, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

Fonaments de dret

1. Els articles 90.2 i 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 col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dict la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu del sector de la indústria de la fusta i el moble de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en el Registre de Convenis Col·lectius, Acords Col·lectius de Treball i Plans d'Igualtat de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Fer constar que la versió en castellà és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió en català n'és una traducció.
4. Ordenar la publicació del Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, signat electrònicament (17 de setembre de 2026)

La directora general de Treball i Salut Laboral

María de la Luz Moreno Romero

Per delegació de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social
(BOIB 99 de 26 de juliol de 2025)

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

Autonòmic Balears

Sector: Fusta

Assistents

Per la representació empresarial

Federació de la Fusta i Suro de la CAIB, FFS
El Sr. Pedro Payeras

Per la representació sindical

Federació d'Indústria, Construcció i Agro (UGT-FICA) Illes Balears
El Sr. Roberto Serrano

CCOO, Federació de Construcció i Serveis Illes Balears

El Sr. Miguel A. Pardo

A la ciutat de Palma de Mallorca, el 27 de maig de 2026. Es reuneixen els senyors anotats al marge per tractar i arribar a acords amb relació a la negociació del Conveni col·lectiu per a la indústria de la fusta del territori de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (CAIB).

Els acords van ser els següents:

Primer.

Un cop 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, la CAIB, del període 2024 al 2029 i com que el contingut és el fidel reflex dels acords adoptats per les parts integrants de la Comissió Negociadora d'aquest Conveni col·lectiu, les parts acorden signar-lo en prova de total conformitat.

Segon.

Les parts també acorden designar el Sr. Pedro Payeras com a representant de la Comissió Negociadora per instar la inscripció i la publicació subsegüent del Conveni col·lectiu per a la indústria de la fusta del territori de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, la CAIB, per a l'eficàcia general corresponent.

Conveni col·lectiu per a la indústria de la fusta i del moble del territori de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, la CAIB

CAPÍTOL PRIMER DISPOSICIONS GENERALS

ARTICLE PRELIMINAR

Aquest Conveni col·lectiu el concerten, d'una banda, la Federació d'Indústria, Construcció i Agro (UGT-FICA) de les Illes Balears i CCOO Federació de Construcció i Serveis de les Illes Balears i, de l'altra, la Federació de la Fusta i Suro de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, FFS, a l'empara del que disposa l'article 84 de l'Estatut dels treballadors.

ARTICLE 1. Àmbit

1. Territorial. Afecta tot el territori de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.
2. Funcional. Aquest Conveni és d'aplicació a les empreses i als treballadors i treballadores de la indústria de la fusta, les activitats de la qual es relacionen a l'annex I d'aquest Conveni.
3. Temporal. Aquest Conveni té una vigència de sis anys, des del dia 1 de gener de 2024 fins al 31 de desembre de 2029 i, des de la signatura, desplega tots els efectes que preveu aquest text articulat, amb independència dels tràmits que s'han de fer per dipositar-lo, inscriure'l i publicar-lo en el BOIB.
4. Denúncia. La denúncia d'aquest Conveni, i d'acord amb la vigència que estableix aquest article, apartat 3, la poden fer les parts signants d'aquest Conveni, sempre que ostentin legitimació per fer-ho, davant les altres parts, amb una antelació mínima d'un mes abans del venciment i la comunicació posterior a l'autoritat laboral competent. Un cop finalitzat el termini de vigència que s'estableix en el número 3, cal ajustar-se al que estableix el conveni estatal.

ARTICLE 2. Naturalesa de les condicions pactades, vinculació a la totalitat, garanties personals, compensació i absorció



1. Les condicions que estableix aquest Conveni tenen la consideració d'obligatòries per a les empreses compreses en el seu àmbit d'aplicació; el Conveni constitueix un tot orgànic indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, han de ser considerades globalment. A aquest efecte i de conformitat amb el que disposa l'Estatut dels treballadors, aquest Conveni té eficàcia general dins l'àmbit territorial, funcional i temporal que es regula en l'article 1r d'aquest Conveni, i s'ha d'aplicar amb exclusió de qualsevol altre.
2. Si circumstancialment alguna de les parts d'aquest Conveni no s'aprova en la forma pactada, s'ha de reconsiderar el Conveni en la seva totalitat.
3. Es respectaran les situacions personals que, globalment i en conjunt, excedeixin el que s'ha pactat en aquest Conveni.
4. Les millores que estableix aquest Conveni poden ser compensades i absorbides per les empreses, fins on arribin amb les que tenen índole o conceptes iguals o diferents, estiguin implantades o es puguin implantar en el futur, per disposició legal convencional o amb les que lliurement per qualsevol altra causa han atorgat les empreses estimades en el seu conjunt i còmput anual. En cas que per disposició legal el **salari** mínim interprofessional (SMI) depassi el d'alguna de les categories professionals que estableix aquest Conveni, la Comissió d'Interpretació i Mediació que regula aquest Conveni té facultats per decidir la possible aplicació del salari esmentat a les categories o grups que el tenguin 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.

1r. Conceptes que comprenen les retribucions salarials:

- a) Salari base.
- b) Complementos salarials: personals, antiguitat consolidada, de lloc de treball, de quantitat o qualitat de la feina, pagues extraordinàries, complementos de conveni, hores extraordinàries.

2n. Complementos no salarials: les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social, o bé que s'hi assimilïn.

Les indemnitzacions, compensacions o bestretes per despeses que hagin de fer els treballadors per desenvolupar 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 domicili fins al centre de treball habitual, eines, roba de feina, etcètera, així com qualsevol altra despesa d'aquesta naturalesa o objecte o similar.

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

ARTICLE 4. Taules salarials definitives per als anys 2024 a 2029

S'adjunten a l'**annex II** les taules salarials corresponents als anys que van del 2024 al 2029, ambdós inclosos. Els retards corresponents a l'exercici 2026 s'han d'abonar dins els dos mesos següents a la data de publicació del nou conveni.

ARTICLE 5. Clàusula de desvinculació

En relació amb la matèria esmentada ens remetem al que estableix 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 % (quinze per cent) del sou base.
- c) El complement esmentat substitueix i compensa el premi d'antiguitat en el sector de la fusta i el moble de les Illes Balears i unifica les condicions retributives del personal afectat per aquest 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 disposa la disposició transitòria segona de l'Estatut dels treballadors, les parts signants d'aquest Conveni ja van pactar el seu dia la substitució expressa de l'article 88 de l'Ordenança laboral per a les indústries de la fusta, aprovat per l'OM de 28





de juliol de 1969 i modificat per l'Ordre de 26 d'octubre de 1973 i la regulació que conté aquest article.

e) No obstant la supressió del premi d'antiguitat que regula l'article 88 de l'Ordenança laboral per a les indústries de la fusta i la substitució pel complement que regula aquest article, es continua reconeixent a títol personal el dret a continuar percebent la quantia d'aquell premi als treballadors i les treballadores que l'hagin estat percebent si té una quantia superior a l'import del complement que el substitueix. En qualsevol cas, aquesta quantia continuarà congelada al valor que va tenir en la data de 31-12-1987, sense que es pugui reconèixer, a partir d'aquella data, la meritació de nous quinquennis ni alterar-se'n la quantia, tot això de conformitat amb la regulació pactada en el moment de crear-se el complement que substitueix el premi de l'antiguitat.

ARTICLE 7. Gratificacions extraordinàries

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

La d'estiu se satisfà abans del dia 20 de juliol i la de Nadal, abans del 22 de desembre. Aquestes dates són les de meritació de les pagues extraordinàries esmentades.

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

ARTICLE 8. Dietes i despeses de locomoció

Es té dret a percebre una dieta completa, que servirà per compensar les despeses de pernoctació i àpats, quan el treballador o la treballadora, per raó de la seva feina, es vegi obligat o obligada a pernoctar fora del domicili. L'import de la dieta es detalla a l'annex II d'aquest text articulat.

La mitja dieta es percep quan existeixi un desplaçament superior als 10 quilòmetres des del centre de treball, independentment del terme municipal en què es faci la feina, i el treballador o la treballadora hagi de fer l'àpat fora del domicili per raó de la feina, i l'import es detalla a l'annex II esmentat.

Quan el treballador o la treballadora utilitzi el vehicle propi per desplaçar-se a fer feines fora del centre habitual de treball, la compensació econòmica per aquesta utilització és la que estableixi de comú acord l'empresa i el treballador o la treballadora afectat. En cas que no hi hagi acord, no és obligatori aportar el vehicle propi. El seu import és el que estableixen les despeses quilometratge a l'annex II.

ARTICLE 9. Desgast d'eines

En cas que el treballador o la treballadora, per voluntat pròpia i previ consentiment de l'empresa, porti les eines pròpies per exercir la seva feina, ha de percebre en concepte de desgast la quantitat en euros setmanals que es detalla a l'annex II d'aquest Conveni. L'empresa pot comprovar en qualsevol moment que el treballador o la treballadora té totes les eines necessàries per fer la feina de què es tracti.

ARTICLE 10. Retribució de les vacances

1r. La retribució que es percep per vacances comprendrà la mitjana de la totalitat de les retribucions salarials percebudes durant el trimestre natural immediatament anterior a la data de gaudi de les vacances tret de les hores extraordinàries i gratificacions extraordinàries.

2n. Els treballadors i les treballadores que cessin durant el transcurs de l'any tenen dret que, en la liquidació que se'ls practiqui en el moment de la baixa a l'empresa, s'integri l'import de la remuneració corresponent a la part de vacances meritades i no gaudides.

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

4t. A l'efecte de meritjar les vacances, es considera com a temps efectivament treballat el corresponent a la situació d'incapacitat temporal, sigui quina sigui la causa. No obstant això, atès que el dret al gaudi de vacances caduca amb el transcurs de l'any natural, es perdrà si, en el seu venciment, el treballador o la treballadora continua de baixa, encara que mantindrà el dret a percebre la diferència entre la retribució de vacances i la prestació d'incapacitat temporal si aquella té una quantia superior. El mateix criteri s'aplica per als supòsits de cessament per finalització de contracte.

**ARTICLE 11. Jornada**

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

Els anys 2024 a 2029, ambdós inclosos, és de 1.752 hores.

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

Quan no es treballi els dissabtes, no es merita el plus d'assistència del dia esmentat.

ARTICLE 12. Distribució de la jornada

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

La distribució de la jornada efectuada en els termes precedents s'ha de fixar abans del 31 de gener de cada exercici, tret que la distribució irregular obeeixi a circumstàncies productives que hagin sorgit posteriorment, cas en què la distribució irregular de la jornada es pot adequar a les circumstàncies esmentades qualsevol que sigui la data en què s'implanti, i en tal cas s'ha d'acordar entre l'empresa i els representants legals dels treballadors i de les treballadores o, si escau i si no n'hi ha, amb la seva majoria o amb els mateixos afectats, segons procedeixi.

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

3. La distribució irregular ha de respectar en tot cas els períodes mínims de descans diari i setmanal que preveu l'Estatut dels treballadors.

4. La distribució irregular de la jornada no ha d'afectar la retribució i les cotitzacions del treballador o de la treballadora.

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

ARTICLE 13. Hores extraordinàries

Les parts signants coincideixen en els efectes positius que es poden derivar d'una política social solidària conduent a la supressió de les hores extraordinàries habituals, així es manté el criteri ja establert en altres convenis. En aquest sentit, es recomana que en cada empresa s'analitzi conjuntament entre els representants dels treballadors i de les treballadores i l'empresa la possibilitat de fer contractacions noves, dins 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 signants 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 que no sigui possible la compensació en temps de descans, s'han d'abonar les hores extraordinàries, amb un increment del 30 % respecte de l'hora ordinària.

Així mateix, pel que fa als diferents tipus d'hores extraordinàries, s'acorda el següent:

a) Hores extraordinàries que s'exigeixin per la 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 una altra circumstància que derivi de la naturalesa de l'activitat que es tracti; manteniment, sempre que no puguin ser substituïdes per la utilització de les diferents modalitats de contractació que es preveuen legalment.

La direcció de l'empresa ha d'informar mensualment el comitè d'empresa, els delegats de personal i delegats sindicals sobre el nombre d'hores extraordinària dutes a terme, i n'ha d'especificar les causes i, si escau, la distribució per seccions. La realització d'hores extraordinàries segons estableix l'article 35.5 de l'Estatut dels treballadors s'ha de registrar dia a dia i es totalitzarà en el període fixat per abonar la retribució, a més cal lliurar una còpia del resum al treballador o a la treballadora al rebut corresponent.

ARTICLE 14. Vacances

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

Les vacances s'han de gaudir preferentment, tret d'acord de les parts en sentit contrari, entre els mesos de juny, juliol, agost i setembre. En cas



que les empreses al·leguin l'existència de necessitats productives que impedeixin concedir les vacances en el període abans establert, s'ha d'aplicar l'article 38 de l'Estatut dels treballadors, tret de la seva durada, i si els treballadors afectats o les treballadores afectades, a través dels seus representants, no accepten les raons adduïdes per l'empresa, cal sotmetre la qüestió a la Comissió d'Interpretació i Mediació, que preveu aquest Conveni, a fi d'adoptar la solució adequada.

CAPÍTOL IV

FORMA, MODALITATS I DURADA DEL CONTRACTE

ARTICLE 15. Forma del contracte

En relació amb aquesta matèria ens remetem al que estableix el Conveni estatal de la fusta.

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

Així mateix, s'han de formalitzar per escrit les comunicacions de la seva prolongació o ampliació i el preavis de l'acabament, referits als contractes temporals.

El contracte de treball s'ha de formalitzar 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 a l'oficina pública, se n'ha de lliurar una còpia al treballador.

ARTICLE 16. Període de prova

Es pot concertar, per escrit, un període de prova, que en cap cas no pot excedir el següent:

- 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 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 el 50 % de la durada pactada.

ARTICLE 17. Contractes formatius

Pel que fa a aquesta matèria, ens remetem al que estableix la legislació estatal vigent en cada moment.

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

Pel que fa a aquesta matèria, ens remetem al que estableix la legislació estatal vigent en cada moment.

ARTICLE 19. Contracte de relleu (jubilació parcial)

La jubilació parcial i el contracte de relleu es regeixen íntegrament per la normativa estatal vigent en cada moment, tant en matèria laboral com de la Seguretat Social. Les referències que conté aquest Conveni a la matèria esmentada s'entenen efectuades a les disposicions legals i reglamentàries vigents en cada moment.

ARTICLE 20. Contractació temporal

La contractació de durada determinada es regeix íntegrament per la normativa estatal vigent en cada moment, especialment pel que disposa l'Estatut dels treballadors i les seves normes de desenvolupament.

ARTICLE 21. Remissió normativa

Les modalitats de contractació temporal, les seves causes, durada, pròrrogues, formalització, indemnització, preavis i extinció s'han d'ajustar a la normativa estatal vigent en cada moment i, si escau, en el conveni sectorial estatal aplicable.

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 conveni col·lectiu corresponent. Aquesta obligació consta 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 finalització del contracte s'ha de comunicar per escrit al treballador amb una antelació mínima de quinze dies naturals. Tanmateix, l'empresari pot substituir aquest preavís per una indemnització equivalent a la quantitat corresponent als dies de preavis omesos, tot això sens perjudici de la notificació escrita de cessament. Quan el treballador és qui comunica la seva decisió d'extingir el contracte abans de la finalització, ha d'operar la indemnització de rescabament de contrari establerta en uns termes idèntics. No és d'aplicació el que es disposa anteriorment pel que fa al 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, sens perjudici de la notificació escrita del cessament.

Aquells contractes temporals que hagin superat el que estableix el paràgraf anterior, tret dels contractats per interinitat o substitució, s'han de preavisar per escrit amb l'antelació següent:

Grups I a V: un mes

Grups VI i VII: quinze dies naturals

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

Quan el treballador és qui comunica la seva decisió d'extingir el contracte abans de la finalització, ha d'operar la indemnització de rescabament de contrari establerta en uns termes idèntics. És procedent una indemnització de rescabament idèntica quan el treballador fix de la plantilla decideix extingir el contracte amb la notificació per escrit de la baixa voluntària a l'empresa i incompleix els terminis de preavis que indica el paràgraf quart.

CAPÍTOL V
ASPECTES FORMATIUS

En relació amb aquesta matèria ens remetem al que estableix el conveni estatal.

ARTICLE 24. Formació contínua

En relació amb aquesta matèria ens remetem al que estableix el conveni estatal.

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

CAPÍTOL VI
ASPECTES SOCIALS**ARTICLE 25.** Baixes per accidents de treball i malalties professionals

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

Aquest complement s'ha d'abonar a partir del primer dia d'haver-se produït l'accident de treball, i l'obligació de l'empresa d'abonar cap complement cessa en complir-se els 100 (cent) dies d'haver-se iniciat la IT. S'exclou d'abonar-se el complement que regula aquest article en els denominats accidents in itinere.

**ARTICLE 26. Reducció de l'absentisme**

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

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

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

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

Per computar l'absentisme es tenen 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 de manera trimestral) als representants legals o sindicals de l'empresa i, si no n'hi ha, a la comissió paritària del seu àmbit. L'incompliment d'aquest tràmit no allibera l'empresa del compromís d'abonar la quantitat indicada. En les empreses de menys de 30 treballadors, si es constata aquest incompliment i previ requeriment de la representació dels treballadors o de la comissió paritària, el pagament s'ha de produir igualment si en el termini de 15 dies hàbils, des de la recepció del requeriment, no es produeix la justificació esmentada.

El sistema que recull aquest article no és acumulable amb qualsevol altre d'existent, a nivell d'empresa o per conveni, d'aquesta mateixa naturalesa, i s'han de respectar els sistemes esmentats, tret d'acord amb la representació dels treballadors, per substituir-los per aquest.

ARTICLE 27. Assegurança sobre riscos professionals

Les empreses afectades per aquest Conveni estan obligades a cobrir mitjançant la pòlissa d'assegurança oportuna els riscos de defunció i d'invalidesa permanent absoluta, per a tota feina dels treballadors i de les treballadores que pateixin les esmentades situacions, com a conseqüència d'accidents de treball, inclosos els denominats in itinere, i es garanteix al treballador o a la treballadora accidentat o als seus dretahents, segons els casos, la percepció de les quantitats següents:

- a) 30.000 €, en cas de defunció del treballador o de la treballadora per accident de treball.
- b) 20.000 €, en cas d'invalidesa permanent absoluta per a tota mena de treball derivat d'accident de treball o malaltia professional.

Les empreses que no tinguin subscrita cap pòlissa d'assegurança sobre riscos professionals a què al·ludeix aquest article s'han de responsabilitzar d'assumir el pagament de les indemnitzacions que per a cada cas es regulen en el supòsit que es produeixi alguna de les situacions que es preveuen. La pujada dels nous imports de l'assegurança de defunció i d'incapacitat aquí pactats es meriten únicament per a supòsits ocorreguts o concedits a partir de l'1 de gener de 2027 en endavant i fins al 31 de desembre de 2029. Es mantindran els imports de l'assegurança de defunció i d'incapacitat que estableix el conveni anterior publicat fins al 31 de desembre de 2026.

ARTICLE 28. Roba de feina

L'empresa ha de facilitar als treballadors dels grups de taller o de taller un equip / roba d'hivern i un altre d'estiu. El treballador està obligat a fer servir la roba o l'equip de feina que faciliti l'empresa.

Subministrament d'aigua i condicions dels aliments. A les empreses que compten amb centres de treball que ocupen més de 10 persones treballadores, sempre que no hi hagi instal·lacions més apropiades, s'han d'instal·lar escalfadors de menjar, així com sistemes de conservació per mantenir aquest menjar.

A les obres, les persones treballadores han de disposar d'aigua potable en prou quantitat i en condicions de qualitat adequada.

**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 tasca de vigilància sobre les



matèries que preveuen expressament les normes legals vigents. Així mateix, han de gaudir de les garanties en matèries disciplinàries, de no-discriminació, exercici de llibertat d'expressió i disposició de crèdits horaris que preveu la legislació vigent.

ARTICLE 30. Eleccions sindicals, candidats

Els treballadors que tinguin 18 anys complerts i una antiguitat mínima de tres mesos a l'empresa, sempre que hagin superat el període de prova, són elegibles en les eleccions a representants dels treballadors tal com es preveu a la secció segona, article 69 i següents de l'Estatut dels treballadors.

ARTICLE 31. Crèdit horari

És d'aplicació, pel que fa al crèdit horari dels representants dels treballadors, el que disposa l'article 68 de l'Estatut dels treballadors, sense que en cap cas no pugui ser inferior a 15 hores.

A les empreses on hi ha comitè d'empresa o més d'un delegat de personal, les hores retribuïdes de permís que disposi per exercir les funcions representatives en conjunt han de ser transferides d'un a un 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 podrà ser convocada pels delegats de personal, el comitè d'empresa o centre de treball o per un nombre de treballadors no inferior al 33 % de la plantilla. En tot cas, l'assemblea ha de ser presidida pel comitè d'empresa o pels delegats de personal, mancomunadament, que seran responsables del seu desenvolupament normal, així com de la presència a l'assemblea de persones no pertanyents a l'empresa.

2. Només s'hi podran tractar els assumptes que constin prèviament 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 cal acordar amb aquesta les mesures necessàries per evitar perturbacions en l'activitat laboral normal. Quan per qualsevol circumstància no es pugui reunir simultàniament tota la plantilla sense perjudici o alteracions en el desenvolupament normal de la producció, les diverses reunions parcials que s'hagin de fer es consideren com una de sola i datades el dia de la primera. Les assemblees s'han de celebrar fora de les hores de treball. La celebració de l'assemblea s'ha de posar en coneixement de la direcció de l'empresa amb una antelació mínima de quaranta-vuit hores, i indicar l'ordre del dia, les persones que n'ocuparan la presidència i la durada previsible.

ARTICLE 33. Delegat sindical

1. En les empreses amb una plantilla que superi els 100 treballadors, i en concepte de millora del que disposa l'article 10 de la Llei orgànica de llibertat sindical, els sindicats amb presència en els òrgans de representació unitària poden nomenar un delegat sindical, amb els drets i les obligacions que es deriven de l'article esmentat. En tot cas, cal respectar aquelles condicions més favorables que s'hagin establert abans de l'entrada en vigor d'aquest Conveni en els àmbits inferiors.

La representació del sindicat a l'empresa l'ha d'ostentar un delegat, en els termes que preveu la Llei orgànica 11/1985, de llibertat sindical.

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

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

El delegat sindical ha de ser el treballador que es designi d'acord amb els estatuts del sindicat o la central que representa, i té reconegudes les funcions següents:

- Recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.
- Representar i defensar els interessos del sindicat que representa i dels seus afiliats, en el centre de treball, i servir d'instrument de comunicació entre el sindicat o la central sindical i la direcció de l'empresa.
- Assistir a les reunions del comitè d'empresa del centre de treball i del Comitè de Seguretat i Higiene en el Treball amb veu i sense vot.
- Tenir accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa posi a disposició del comitè d'empresa, amb la representació de les mateixes garanties que reconeix la llei i aquest Conveni als membres del comitè d'empresa, i amb l'obligació de guardar sigil professional en totes aquelles matèries en què legalment escaigui.
- Ha de ser informat i escoltat 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 el centre esmentat.



- El delegat sindical ha de cenyir les seves tasques a la realització de les funcions sindicals que li són pròpies i, en qualsevol cas, ha d'ajustar la seva conducta a la normativa legal vigent.
- Les seccions sindicals dels sindicats més representatius tenen dret a utilitzar un local adequat, on puguin desenvolupar les seves activitats, en aquells centres de treball que preveu aquest article.
- Participació en les negociacions dels convenis col·lectius: als delegats sindicals que participen en les comissions negociadores de convenis col·lectius, mentre mantenen la vinculació com a treballadors en actiu d'alguna empresa, els han de ser concedits permisos retribuïts per les mateixes a fi de facilitar-los la tasca com a negociadors i durant el transcurs de la negociació susdita, 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 seus treballadors afiliats al sindicat.
- Inserir comunicats en els taulers d'anuncis que es preveuen a aquest efecte, i que poden interessar als afiliats al sindicat i als treballadors del centre. Els delegats sindicals, sempre que no formin part del comitè d'empresa, disposen d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes, en els mateixos termes i contingut que els que preveu aquest Conveni.

ARTICLE 34. Quota sindical

Als 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 a la nòmina mensual als esmentats 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 d'efectuar aquestes detraccions, tret 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 una antiguitat de quatre mesos que exerceixi o sigui cridat a exercir un càrrec sindical en els òrgans de govern provincials, autonòmics o nacionals d'una central sindical que hagi signat el Conveni té dret a una excedència forçosa pel temps que duri el càrrec que la determina. Per tal que el treballador accedeixi a l'excedència esmentada, 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 per al 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 van motivar la seva excedència i, en cas que no ho efectui en el termini esmentat perdrà el dret al reingrés.

El reingrés ha de ser automàtic i obligatori, i el treballador té dret a ocupar una plaça del mateix grup o nivell, indret i lloc de treball que ostentava abans de produir-se l'excedència forçosa. El temps d'excedència es computa com de permanència al servei de l'empresa.

Article 36. Plans d'igualtat

1r. Les parts signants d'aquest Conveni, conscients de la necessitat de continuar 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, així com en l'eliminació d'estereotips, amb el foment de 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 possible actuacions sobre la base dels principis següents:

- a) Promoure l'aplicació efectiva de la igualtat d'oportunitats a l'empresa pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació, a la promoció i en 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.

2n. El sector de la fusta i el moble, materialitzant el compromís i la preocupació constant per l'aplicació completa de les polítiques d'igualtat, considera que, en el cas d'empreses de més de 100 persones treballadores, les mesures d'igualtat s'han d'adreçar a elaborar i aplicar un pla d'igualtat. En aplicació del que estableix l'article 1 del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, i tret que per una normativa posterior s'estableixi el contrari, a partir del 8 de març de 2022, l'obligació d'elaborar i d'aplicar un pla d'igualtat és d'aplicació a les empreses de més de 50 persones treballadores.

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

- 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 es farà 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 informació necessària per elaborar-lo en relació amb les matèries que s'enumeren en aquest apartat.

4t. Els plans d'igualtat han d'incloure la totalitat de l'empresa, sens perjudici d'establir accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

5è. Les empreses estan obligades a inscriure els plans d'igualtat en el Registre de Plans d'Igualtat de les Empreses, en el moment que reglamentàriament s'estableixi.

Article 37. Indemnització per pèrdua de poder adquisitiu (IPPA)

Abans del 30 de setembre de 2026, les persones treballadores que hagin prestat els serveis a l'empresa durant la totalitat de l'any 2025 han de percebre una indemnització per pèrdua de poder adquisitiu (IPPA), per l'import que consta a la taula que s'incorpora a aquest article. Aquelles persones treballadores que no hagin prestat els serveis durant la totalitat de l'any 2025 han de percebre la indemnització esmentada proporcionalment al temps efectiu treballat el 2025, calculat en dies de permanència efectiva. Aquest plus es pacta únicament i exclusivament per a aquest Conveni col·lectiu, i en perd la vigència i l'aplicació una vegada transcorregut el termini fixat per abonar-lo i, en tot cas, el 31 de desembre de 2026. Es tracta d'un concepte indemnitzador que compensa la pèrdua de poder adquisitiu degut i, per tant, atès el caràcter indemnitzador i la finalitat, la seva compensació i absorció no és d'aplicació segons estableix l'article 26.5 de l'ET. Aquest IPPA és un pagament únic, per a l'exercici 2026, no aplicable a la resta d'anys de vigència d'aquest Conveni.

GRUP III. ENCARREGAT	830,76
GRUP IV. OFICIAL 1a	783,89
GRUP V. OFICIAL 2a	734,23
GRUP VI. AJUDANT	637,13
GRUP VII. PEÓ	601,56

Article 38. Protocols LGTBI, assetjament, catàstrofes meteorològiques i igualtat

Sens perjudici que les empreses acordin els seus propis protocols adaptats a les seves necessitats específiques, s'adjunten a l'**annex III** els protocols de mínims que exigeix la legislació vigent en les matèries indicades.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Disposició addicional primera. Vacants

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

Disposició addicional segona. Comissió Paritària d'Interpretació i Mediació Comissió Paritària d'Interpretació i Mediació

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

1. La interpretació i vigilància d'aquest Conveni, sens perjudici de les facultats que competeixen a l'Administració.
2. Entendre dels assumptes relacionats amb els treballs penosos, tòxics i perillosos, i pot fer recomanacions sobre aquest particular.
3. El fet d'actuar com a mediatadora en els conflictes que impliquin les parts, quan una d'elles ho sol·liciti, i a l'efecte d'analitzar conjuntament els temes conflictius o pendents de solució.
4. La confecció del calendari laboral i l'establiment de les taules salarials de cada exercici.
5. Acordar l'aplicació del nou sistema de classificació professional per grups i la substitució de les categories professionals. De conformitat amb el que en aquest sentit s'acordi dins l'àmbit del Conveni estatal de la fusta vigent.





6. I en tot el relacionat amb la formació de treballadors i treballadores, cal ajustar-se al que disposa el que estableix el Conveni estatal de la fusta i tot el que s'atribueixi 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 treballadores i 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 (TAMIB) en la fase de mediació.

De la mateixa manera, manifesten el compromís d'impulsar la submissió de les parts afectades en el procediment arbitral del tribunal esmentat. Per tant, aquest article serveix com a adhesió expressa de les parts a l'òrgan arbitral de solució de conflictes referit, amb el caràcter d'eficàcia general i, en conseqüència, amb l'abast que el pacte obliga les empreses, representacions sindicals i treballadors o treballadores a plantejar les seves discrepàncies amb caràcter previ a accedir a la via judicial al procediment de mediació de l'òrgan esmentat, i per tant no cal l'adhesió expressa i individualitzada per a cada discrepància o conflicte de les parts, tret del cas de submissió també a impulsar i fomentar.

2. Igualment, les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu assumeixen el compromís de promoure la submissió voluntària i expressa als procediments de mediació de les Illes Balears dels conflictes individuals que sorgeixin entre els treballadors i les treballadores i les empreses inclosos dins del seu àmbit d'aplicació de matèries que preveu 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 conseqüències naturals, la pèrdua del plus d'assistència que regula l'article 4t d'aquest Conveni, d'acord amb l'escala següent:

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 una hora determina la pèrdua del plus d'assistència de tot el dia en què es produeixi.

Les empreses poden optar entre aplicar el règim disciplinari corresponent o efectuar les deduccions anteriors en els casos que preveu aquest article, que no han de revestir caràcter de multa, sinó d'incompliment de la condició imposada per tenir dret a la seva percepció. El fons creat, si escau, amb el producte de les detracions s'ha de repartir proporcionalment i trimestralment entre aquells treballadors o treballadores de cada empresa que no hagin patit cap detracció i en proporció amb els dies d'assistència a la feina.

Disposició adicional cinquena

En relació amb el registre de jornada dels treballadors, cal ajustar-se al que estableix l'Estatut dels treballadors.

Disposició adicional sisena

En tot el que no preveu aquest Conveni col·lectiu, inclosos el quadre de permisos i llicències, cal ajustar-se al que havia redactat el Conveni estatal de la fusta, publicat el dia 27 novembre de 2012, BOE número 285, o si no hi diu res, a l'Estatut dels treballadors.

ANNEX I**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 de les matèries

4. Fabricació de xapes de fusta

5. Fabricació de taulers contraplacats



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 (sandvitx, LVL, rexapats, etcètera)
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 triangulars, de fusta laminada encolada per a teulades, prefabricades i connectades per elements metàl·lics
15. Fabricació d'edificis prefabricats o els seus elements, fets amb fusta i productes derivats de la fusta, fabricació d'habitatges mòbils, ja sigui d'entramat lleuger o de fusta massissa
16. Fabricació de portes de fusta
17. Fabricació de finestres, persianes i els seus marcs, continguin accessoris metàl·lics o no
18. Fabricació d'altres productes de fusta per a la construcció (saunes, casetes, etcètera)
19. Fabricació d'envasos i embalatges de fusta
20. Fabricació de caixes, capsetes, gàbies, cilindres, urnes i envasos similars de fusta
21. Fabricació de paletes, caixes paletes 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, carretam, torneries, tallistes, artesania i decoració de la fusta, modelistes, cistelleria, brotxes, pinzells, raspalls i escombres, calçats: formes i talons, taüts i fèretres, a més d'altres activitats industrials de la fusta, com baguls, billars, articles diversos de fusta per a la llar, esport, decoració, ús escolar, annexos industrials, calçat, fusteria naval
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 de llanes de fusta i briquetes
37. Recollida, tractament i eliminació de residus no perillosos de fusta
38. Tota activitat industrial derivada de la fusta que existeixi o que es pugui crear

ANNEX III

- a) PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I EL TRACTAMENT DELS CASOS D'ASSETJAMENT SEXUAL EN EL LLOC DE TREBALL
- b) PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I EL TRACTAMENT DELS CASOS D'ASSETJAMENT MORAL EN EL LLOC DE TREBALL
- c) MEDI AMBIENT
- d) IGUALTAT A LA FEINA
- e) PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT I LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBI
- f) PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT CATÀSTROFES I FENÒMENS METEOROLÒGICS ADVERSOS EN EMPRESES DEL SECTOR DE LA FUSTA DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS

A) Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament sexual en el lloc de treball

I. INTRODUCCIÓ

Com a resultat de la negociació del Conveni col·lectiu de la **fusta** i d'acord entre les parts, té com a objecte fomentar polítiques i pràctiques que estableixin uns entorns laborals lliures de l'assetjament sexual i, d'altra banda, un protocol d'actuació per reglamentar els procediments que cal seguir en els casos que es plantegi un assetjament sexual.

II. DEFINICIÓ

La definició més recent d'assetjament sexual la trobem a la Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002 (EDL 2002/41796), que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell (EDL 1976/2256), relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball, utilitzant els termes següents:

«La situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, de naturalesa sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu».

Pel que fa a la nostra normativa interna, l'article 4t de l'Estatut dels treballadors (EDL 2015/182832) disposa que totes les persones treballadores tenen dret «al respecte de la seva intimitat i a la consideració a la seva dignitat, inclosa la protecció enfront d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual».

Finalment, el Codi de conducta elaborat en el si de la Comissió de les Comunitats Europees proposa la definició següent:

«L'assetjament sexual és la conducta de naturalesa sexual o altres comportaments basats en el sexe que afecten la dignitat de la dona i de l'home en el treball. Això pot incloure comportaments físics, verbals o no verbals indesitjats.

Es considera com a tal si la conducta és indesitjada, desraonada i ofensiva per a la persona que és objecte de la mateixa; si la negativa o la submissió d'una persona a la conducta esmentada per part de les empreses o persones treballadores (inclosos i incloses els i les superiors i els companys i les companyes) s'utilitza de manera explícita o implícita com a base per a una decisió que tenguin efectes sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional o a l'ocupació, sobre la continuació en el mateix, els ascensos, el salari o qualsevol altres decisions relatives a l'ocupació, o la conducta esmentada crea un entorn laboral intimidatori, hostil o humiliant per a la persona que és objecte de la mateixa».

III. ADOPCIÓ D'UN CODI DE CONDUCTA

Com a mesura preventiva en les situacions d'assetjament sexual es proposa l'adopció, amb les adaptacions oportunes, del Codi de conducta sobre les mesures per combatre l'assetjament sexual elaborat per la Comissió de les Comunitats Europees, en compliment de la Recomanació de la Comissió esmentada, de data 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home a la feina.



L'objecte del Codi de conducta, que s'ha de difondre en el si de les empreses, és proporcionar a les empreses i a les persones treballadores una orientació pràctica sobre la protecció de la dona i de l'home a la feina, i establir recomanacions i procediments clars i precisos per evitar l'assetjament sexual.

IV. PROTOCOL D'ACTUACIÓ EN ELS CASOS D'ASSETJAMENT SEXUAL

Els principis en què el protocol d'actuació es basa són l'eficàcia i l'efectivitat dels procediments, així com la celeritat i la confidencialitat dels tràmits.

1. Procediment informal. En atenció al fet que en la majoria dels casos el que es pretén és simplement que la conducta indesitjada cessi, en primer lloc, i com a tràmit extraoficial, cal valorar la possibilitat de seguir un procediment informal, en virtut del qual la persona treballadora expliqui clarament a la persona que mostra el comportament indesitjat que aquesta conducta no és ben rebuda, que és ofensiva o incòmoda, i que interfereix en la seva feina a fi que la cessi.

El tràmit extraoficial esmentat es pot duit a terme, si la persona treballadora així ho decideix, i a la seva elecció, per un representant dels treballadors, pel superior immediat o per la superiora immediata, o bé per una persona del departament de recursos humans de l'empresa.

Aquest procediment podria ser adequat per als supòsits d'assetjament laboral no directe sinó ambiental, en els quals el que es veu afectat és l'entorn laboral, i es crea un ambient de treball ofensiu, humiliant, intimidatori o hostil.

2. Procediment formal: en els casos en els quals, com que es tracta d'un assetjament directe, per les circumstàncies del cas, o bé per haver-se intentat sense èxit el procediment informal, aquest no és adequat, s'ha d'iniciar un procediment formal.

Aquest s'ha d'iniciar amb la prestació d'una denúncia en la qual ha de figurar una llista d'incidents, tan detallada com sigui possible, elaborada per la persona treballadora que sigui objecte d'assetjament sexual.

La persona a qui va adreçada la denúncia ha de ser, a elecció de la persona treballadora, un membre del departament de recursos humans o de personal, o bé un membre de la direcció de l'empresa.

Així mateix, si així ho decideix la persona treballadora, una còpia de la mateixa ha de ser traslladada als representants legals del personal.

- La denúncia dona lloc a l'obertura immediata d'un expedient informatiu, encaminat a esbrinar els fets, i es dona tràmit d'audiència a tots els intervinents o a totes les intervinents, inclosos els representants legals dels treballadors si així ho ha decidit la persona treballadora afectada, i es practiquen les diligències que es considerin necessàries a fi de dilucidar la veracitat dels fets esdevinguts.

Durant la tramitació d'aquestes actuacions s'ha de possibilitar al denunciant o al denunciat, si aquests així ho desitgen, el canvi en el lloc de treball, sempre que això sigui possible, fins que s'adopti una decisió sobre aquest fet.

La intervenció dels representants legals dels treballadors, tant com la de possibles testimonis i de totes i tots els actants, ha d'observar el caràcter confidencial de les actuacions, atès que afecta directament la intimitat i l'honorabilitat de les persones. S'ha d'observar el respecte degut tant a la persona treballadora que ha presentat la denúncia com a la persona treballadora que és el seu objecte.

- La constatació de l'existència d'assetjament sexual dona lloc a la imposició de les sancions greus que preveu l'Estatut dels treballadors.
- Quan la constatació dels fets no és possible i, per tant, no s'adopten mesures disciplinàries, en cap cas no s'ha de represaliar la persona treballadora denunciant, ans al contrari, s'ha de supervisar amb una atenció especial la situació per assegurar-se que l'assetjament no es produeix.

Així mateix, i sempre que això sigui possible, cal procurar una organització del treball que impedeixi el contacte continu de les persones treballadores afectades.

- La Comissió Paritària del Conveni ha de ser informada de tots els casos d'assetjament sexual tramitats a les empreses que acabin amb la imposició d'alguna sanció disciplinària.

CODI DE CONDUCTA EN MATÈRIA D'ASSETJAMENT SEXUAL

I. La direcció de l'empresa manifesta la seva preocupació i compromís en evitar i resoldre els supòsits d'assetjament sexual, i a aquest efecte expressa el seu desig que totes les persones treballadores siguin tractades amb dignitat, i no permet ni tolera l'assetjament sexual a la feina.

II. S'entén per assetjament sexual la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat de naturalesa sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona treballadora, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.



III. Totes les persones treballadores tenen la responsabilitat d'ajudar a crear un entorn laboral en el qual es respecti la dignitat de tothom. Per la seva banda, les persones encarregades de cada departament han de garantir que no es produeix un assetjament sexual en els sectors sota la seva responsabilitat.

IV. Les persones treballadores tenen dret a presentar una denúncia si es produeix assetjament sexual, les quals han de ser tractades amb serietat, promptitud i confidencialment. Les denúncies han de contenir la descripció dels incidents i s'han d'adreçar, a elecció de la persona treballadora, a un membre o una membre del departament de recursos humans o de personal o un o una membre de la direcció de l'empresa.

Així mateix, si la persona treballadora ho desitja, s'han de posar els fets en coneixement dels representants legals dels treballadors, els quals han d'intervenir en la tramitació de l'expedient informatiu.

V. Tot comportament o conducta en l'àmbit laboral que atempti contra el respecte de la intimitat i la dignitat de la dona o de l'home, mitjançant l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual, es considera falta molt greu. Si aquesta conducta es duu a terme amb la prevalença d'una posició jeràrquica, en suposa una circumstància agreujant.

En els supòsits en què una persona treballadora incorri en conductes constitutives d'assetjament sexual, serà sancionada tal com disposa el precepte assenyalat.

B) Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament moral en el lloc de treball

1. Declaració de principis

Totes les persones treballadores tenen dret a un entorn laboral lliure de conductes i comportaments hostils o intimidatoris cap a la seva persona, entorn laboral que n'ha de garantir la dignitat, així com la integritat física i moral. La persona treballadora també té dret a una protecció real i eficaç en matèria de seguretat i salut a la feina.

En els últims temps, l'assetjament moral (mòbing) està ocasionant no pocs danys en la salut de les persones treballadores, que per desgràcia són víctimes d'algun tipus de conducta relacionada amb l'assetjament moral.

Aquest tipus de conductes són indesitjables, desraonades i ofensives per a la persona que les pateix, per això, a més de ser sancionades com a faltes molt greus i en el grau màxim, han de ser tractades en un context o procediment intern de conflictes que, sense rebutjar la utilització de qualsevol mitjà legal a l'abast la persona treballadora assetjada, ens permeti actuar amb promptitud en el lloc del problema, tractar les denúncies amb serietat i confidencialitat, protegint la intimitat de la persona treballadora, i zero tolerància a qui pretengui perseguir o represaliar el o la denunciante.

Les parts signants d'aquest acord, conscients de la importància que aquest fenomen laboral està adquirint, es comprometen a fer l'esforç necessari, encaminat a crear o a mantenir un entorn laboral en el qual es respecti la dignitat i llibertat de totes les persones treballadores que desenvolupen la seva jornada laboral en l'àmbit de l'empresa.

ASSETJAMENT MORAL (MÒBING)

La situació d'assetjament moral es produeix quan una persona o més (la víctima pot ser assetjada per un grup) sotmet una altra a una violència psicològica per sistema, durant un període de temps més o menys prolongat. L'assetjament moral pot tenir fins a 45 formes d'expressió diferents, encaminades totes a ofendre, a ridiculitzar i a portar la víctima a l'aïllament del grup, que n'és el resultat si es manté en el temps, la desestabilització emocional i psicològica de la persona assetjada.

De les 45 formes possibles d'expressió de l'assetjament moral assenyalarem, a títol d'exemple, les conductes següents:

- Restringir les possibilitats de parlar o defensar-se davant un conflicte.
- Prohibir a altres companys o altres companyes que col·laborin amb ell o ella.
- Obligar-lo a executar tasques que estiguin en contra dels seus principis.
- Obligar-lo a repetir una vegada i una altra feines que ja han estat acabades.
- Traçar-los objectius o obligar-los o obligar-les a fer projectes difícils de complir.
- Frenar projectes. Assignar-li missions sense sentit o treure-li responsabilitats, fet que deixa la persona sense feines per efectuar.
- Impedir que estigui informat.
- Infondre por perquè no parli amb altres superiors.
- Ignorar la seva presència o referir-se a ell o a ella com si fos invisible, no adreçar-li la paraula.
- Induir a errors premeditadament o oferir-se a millorar una feina afegint-hi errors perquè la persona sigui castigada d'alguna manera per fer-ho.
- Minimitzar qualsevol esforç duit a terme per concretar un determinat projecte.
- No reconèixer mai que es tracta d'un feina ben feta.



- No premiar ni donar incentius.
- Destrucció de realitzacions.
- Donar més feina de la pactada, fins i tot més que a altres persones.
- Assignació discriminada de les pitjors feines.
- Denigrar la feina comparant-la amb la d'altres persones treballadores sense indicar-li com vol que es faci la feina.
- Restringir les possibilitats perquè pugui aclarir la seva posició o els seus punts de vista.
- Utilitzar tàctiques de desestabilització.
- Trasl·ladar-lo o traslladar-la a un altre despatx, zona, departament o simplement canviar-lo o canviar-la de taula, amb l'ànim de separar-lo dels seus companys i de les seves companyes o de separar-la dels seus companys i de les seves companyes de fer-lo sentir que molesta.
- Excloure'l o excloure-la de qualsevol esdeveniment que organitzi l'empresa o de qualsevol activitat social.
- Denigrar-lo o denigrar-la davant de superiors.
- Rebutjar les seves propostes des del principi sense cap argument raonable.
- Responsabilitzar-lo o responsabilitzar-la d'errors comesos per altres persones.
- Facilitar-li informació errònia.
- Negar-li la possibilitat de fer cursos de formació i reciclatge.
- Assignar-li tasques en les quals sempre depengui d'algú.
- Controlar-lo i vigilar-lo o controlar-la i vigilar-la constantment d'una manera inclement.
- Obrir-li la correspondència.

Qualsevol d'aquestes conductes, tot i que aïllades ens poden semblar irrelevantes, ja és per si mateixa factor de risc psicosocial, amb el dany consegüent per a la salut de la persona treballadora, i formen part d'una estratègia perfectament orquestrada per l'assetjador o l'assetjadora, però a més l'assetjador o assetjadors o l'assetjadora o assetjadores, ja en una altra fase més explícita, quan la víctima ja ha estat paralyzada i acorralada, sol utilitzar les armes següents:

- En parla malament d'una manera directa i indirecta, donant males referències per a futurs projectes, calumniant, degradant la professionalitat o la imatge personal de la víctima.
- Critica la seva vida privada, la família, els fills, el marit o l'esposa, etcètera.
- Parlar malament d'altres i inventar històries que alguns companys o companyes diuen per atemorir-lo o atemorir-la més, si és possible, i que s'aïlli encara més.
- Critiques permanents a la seva forma de vida.
- Es riu i es burla de la seva vida privada.
- Vol dirigir la seva vida privada.
- Fer-lo semblar confús o confús, massa lenta o lent mentalment, poc creatiu o creativa, malalta o malalt mental o emocionalment dependent.
- Burlar-se d'unes presumptes discapacitats o de les reals en cas que la víctima les pateixi.
- Imitar gests, la veu, la manera de caminar, de moure's o altres qualitats en to de burla.
- Atacs a les seves creences polítiques o religioses o sindicals.
- Acusacions en públic de conductes falses per crear animadversió.
- Parlar malament i en semisecret, xiuxiuejant en presència del maltractat o la maltractada.
- Difondre rumors malintencionats, siguin certs o no.
- Fer continuament comentaris maliciosos respecte de les persones assetjades.

En aquesta fase l'assetjat o assetjada sol tenir algun tipus de reacció, ja comença a ser conscient del maltractament, i és el moment en el que la víctima diu «ja n'hi ha prou». Però l'assetjament no acaba aquí, encara hi ha una altra fase més violenta, és quan l'assetjador o l'assetjadora:

- Crida i insulta, per accentuar suposats errors de la víctima.
- Amenaça.
- Pretén aterrir la víctima per qualsevol mitjà al seu abast.
- Critica i menysprea la feina de la víctima en presència de companys o companyes, o bé la compara amb una altra de suposadament millor.
- Provoca verbalment i fins i tot físicament la víctima a fi d'induir-la a reaccionar de manera descontrolada.
- Comportaments explícits de maltractament verbal i físic.

CONSEQUÈNCIES PER A LA VÍCTIMA

Les parts signants d'aquest protocol reconeixen i estan convençuts i convençudes que la submissió de la víctima, durant algun període de temps, més o menys llarg, a les conductes o fets abans assenyalats, ocasiona unes conseqüències no desitjables a la víctima, i aquestes conseqüències poden ser de diversa naturalesa i afectar diferents àmbits de l'entorn on es desenvolupa la víctima.

Aquestes conseqüències són molt pròximes a les patologies de l'estrès, i cal assenyalar com algunes de les més importants les conseqüències següents.

Per a la persona treballadora afectada, des del punt de vista psíquic, la simptomatologia pot ser molt diversa. L'eix principal que pateix el subjecte afectat o la subjecte afectada és l'ansietat: la presència d'una por accentuada i contínua, d'un sentiment d'amenaça. L'ansietat que manifesten aquests o aquestes subjectes en el seu temps de treball es pot generalitzar a altres situacions. També poden tenir lloc altres trastorns emocionals com un sentiment de fracàs, impotència i frustració, baixa autoestima o apatia. Es poden veure afectats o afectades per diferents tipus de distorsions cognitives o mostrar problemes a l'hora de concentrar-se i de dirigir l'atenció (els diagnòstics mèdics compatibles són síndrome d'estrès posttraumàtic i síndrome d'ansietat generalitzada). Aquest tipus de problema pot donar lloc que la persona treballadora afectada, per tal de disminuir l'ansietat, desenvolupi comportaments substitutius (drogues, alcohol o qualsevol altre tipus d'addiccions) que, a més de constituir comportaments patològics en si mateixos, es troben en l'origen d'altres patologies.

a) La durada o magnitud excessiva de la situació de mòbing pot donar lloc a patologies més greus o agreujar problemes preexistents. Així, és possible trobar quadres depressius greus, amb individus amb trastorns paranoies i, fins i tot, suïcides.

Des del punt de vista físic, ens podem trobar amb diverses manifestacions de patologia psicossomàtica: des de dolors i trastorns funcionals fins a trastorns orgànics.

b) Per a l'organització de la feina. Està constatat que l'existència de persones treballadores amb aquest tipus de problemes afecta el desenvolupament de la feina; la distorsió que es produeix per la falta de comunicació i col·laboració interfereix en les relacions que els treballadors i treballadores han d'establir per executar les tasques.

Per aquest motiu, es produeix una disminució en la quantitat i qualitat de la feina desenvolupada per la persona afectada, el destorb o la impossibilitat de treballar en grup, problemes en els circuits d'informació i comunicació. D'altra banda, es produeix un augment de l'absentisme de la persona afectada.

Alguns estudis amb molta base científica relacionen la qualitat del clima laboral amb la possibilitat que s'incrementi l'accidentabilitat.

c) Per al nucli familiar i social. L'entorn familiar i social de l'afectat o afectada pateix les conseqüències de tenir una persona propera amargada, desmotivada, sense expectatives ni ganes de treballar, i que patirà possiblement algun tipus de trastorn psiquiàtric, amb addicció o sense.

d) Per a la comunitat. Diversos estudis que tracten sobre l'impacte econòmic d'aquest tipus de problema per a la comunitat assenyalen que no s'han de menysprear les conseqüències que a aquest nivell es produeixen: la pèrdua de força de treball, costos assistencials per malalties, costos de les pensions d'invalidesa, etcètera.

INTERVENCIÓ

Per fer front a aquest tipus de problemes, les parts signants d'aquest protocol es comprometen al següent:

1. S'avaluaran els riscos psicosocials, així com la detecció precoç, per mitjà de la vigilància de la salut, de situacions d'ansietat produïdes per l'entorn laboral.
2. Les empreses han d'adoptar les mesures necessàries per publicar aquest protocol en tots els taulers d'anuncis de tots els centres de treball.
3. Es constituirà un servei intern de psicologia, al qual poden accedir els treballadors o treballadores que ho creguin convenient, o bé els seus representants si així ho desitgen els treballadors o treballadores afectats o afectades.
4. Per aconseguir els objectius desitjables i perseguits per les parts signants s'aplicaran uns procediments.

Aquests procediments han de ser clars i precisos i la seva resolució, eficaç i efectiva.

a.1. Procediment informal

Ve motivada pel fet constatat que la majoria de les persones afectades anhelan que la seva situació d'assetjament acabi.

a.1.1 Ha de ser possible i haver-n'hi prou que la persona treballadora expliqui clarament a la persona que mostra comportament indesitjat que la seva conducta no és ben rebuda, que és humiliant, que molesta i que obstaculitza la realització de la seva feina.

a.1.2. Si resulta que a la persona treballadora assetjada li és difícil fer-ho per qualsevol circumstància que es presenti, aquesta persona pot escollir un representant legal, que immediatament ha de transmetre el missatge.

a.1.3. Si l'assetjador o assetjadora, una vegada rebut el missatge, continua amb el seu comportament o resulta inadequat resoldre el problema de manera informal, s'inicia el procediment formal.

a.2. Procediment formal

Aquest s'ha d'iniciar amb la presentació d'una denúncia en la qual ha de figurar una llista d'incidents, tan detallada com sigui possible, elaborada per la persona que sigui objecte d'assetjament. La persona a qui va dirigida la denúncia és, a elecció de la persona treballadora, un membre o una membre del departament de recursos humans, de la direcció de l'empresa, el psicòleg o psicòloga del servei de prevenció de riscos laborals o el metge o metgessa del mateix servei de prevenció. Quan la persona treballadora no s'hi oposi, cal traslladar una còpia de la mateixa denúncia als representants legals de les persones treballadores en el centre de treball i, a petició de l'afectat o l'afectada, podran intervenir en el seu nom.

La representació legal de les persones treballadores ha de ser informada de tots els casos d'assetjament moral tramitats a l'empresa



que finalitzin amb imposició d'alguna sanció disciplinària.

a.2.1. La denúncia dona lloc a l'obertura d'un expedient informatiu, encaminat a esbrinar els fets, i es dona tràmit d'audiència a tots i a totes les intervinents, inclosos els representants legals dels treballadors si així ho ha decidit la persona treballadora afectada, i es practiquen totes les diligències necessàries a fi de dilucidar la veracitat dels fets esdevinguts. L'expedient s'instrueix sota els principis de rapidesa i confidencialitat.

El Comitè de Seguretat i Salut ha de vetlar per una ajuda estructurada i sòlida que l'ajudi a defensar-se dels seus assetjadors i a eliminar els mètodes d'influència d'exercici de l'assetjament, tractament d'urgència (pot ser el trasllat, només mentre duren les investigacions i desenllaç del plet).

a.2.2. Es requerirà el diagnòstic psicològic resultant de l'examen mèdic obligatori i de veracitat que ens assenyali la ruta que cal seguir, d'acord amb l'anàlisi de la simptomatologia presentada per l'afectat o l'afectada, en el qual es combinin els serveis especialitzats del camp jurídic, accions legals que cal emprendre en l'aprofitament dels recursos disponibles.

a.2.3. El demandant o la demandant, per suportar la tensió de tot el procés o l'eventualitat d'un possible plet, ha de rebre el suport psicològic necessari, i cal procurar la rapidesa més gran en el procés a més de la seva confidencialitat.

a.2.4. Perquè el procés o el possible judici no es converteixin en desencadenants d'una depressió o de més problemes, l'afectat o l'afectada poden donar potestat als representants legals dels treballadors perquè actuïn.

a.2.5. Si a l'acció en els tribunals, ja sigui davant la jurisdicció penal per les diferents conductes que hagin pogut tenir lloc (lesions, coaccions, amenaces), ja sigui davant la jurisdicció civil o social per les accions contractuals, no es poden demostrar els fets, no es prenen mesures ni represàlies a la figura del o la demandant, atès la complicació del tema, caldrà prestar, a partir d'aquest moment, una atenció especial perquè no es tornin a repetir els fets, i fins i tot es pot fer una nova organització dels llocs de treball per evitar la proximitat entre les o els implicats.

a.2.6. La constatació de l'existència d'assetjament moral dona lloc a la imposició de les sancions que es prevegin en el conveni d'aplicació, en el capítol de faltes i sancions i en el punt 54.2.c) de l'Estatut dels treballadors. En cas que la culpable o el culpable sigui algun directiu o alguna directiva de l'empresa a qui no li és d'aplicació el Conveni col·lectiu, l'empresa ha d'adoptar la mesura adequada perquè el culpable o la culpable no puguin accedir de cap manera a la persona treballadora víctima d'aquest maltractament psicològic.

C) Medi ambient

La preocupació creixent per l'estat del medi ambient a la Comunitat Autònoma de les **Illes Balears** porta les parts signants a continuar mantenint en aquest Conveni col·lectiu el seu compromís per la millora continuada del comportament mediambiental a totes les empreses i persones treballadores que es dediquen a **l'activitat de la fusta** de tota mena, tant a l'engròs com al detall.

Aquest comportament es basarà en el reconeixement dels drets i deures de les parts i en el treball comú de la direcció i de les persones treballadores quant a la proposta, l'aprovació, el desenvolupament i l'avaluació de la política mediambiental de les empreses.

La cooperació en matèria de medi ambient entre les empreses i les persones treballadores tindrà com a objectius fonamentals els següents:

1. Reduir el consum energètic i estudiar la introducció d'energies renovables.
2. Adequar la gestió dels residus produïts durant les activitats pròpies de les empreses.
3. Fomentar la distribució i l'ús de productes més respectuosos amb el medi ambient.
4. Millorar l'ús dels recursos hídrics.
5. Establir campanyes de sensibilització mediambiental adreçades als usuaris i a les usuàries i als clients i les clientes de les empreses.
6. Aconseguir una bona comunicació entre les empreses i la societat en aquesta matèria.
7. Fomentar i garantir la formació i participació de les persones treballadores en la gestió mediambiental de les empreses.
8. Rebre informació periòdica i per escrit sobre tots els aspectes relacionats amb el comportament ambiental de les empreses.

D) Igualtat a la feina

1. Compromís. El lloc de treball és un dels àmbits estratègics per reduir la discriminació a la societat. Si en el lloc de treball es reuneixen persones de diferent sexe, edat, raça, extracció social i capacitat física, i se'ls tracta equitativament, el lloc de treball contribueix a reduir les tensions provocades pels prejudicis i els estereotips i a demostrar que la vida social i el treball sense discriminació són possibles, efectius i desitjables. La igualtat a la feina i en l'ocupació és transcendental per a les persones en termes de llibertat, dignitat i benestar.

D'aquesta manera, a les empreses no es tolerarà cap tipus de pràctica discriminatòria en la seva organització, i cohabita amb diferents realitats sociodemogràfiques que integra a la seva cultura per a la convivència i enriquiment dels seus valors. La mateixa diversitat de l'organització per la seva particularitat individual i la integració de les realitats esmentades són la base per a una cultura sense pràctiques discriminatòries i garant d'una igualtat efectiva de tracte i d'oportunitats professionals. Així mateix, és pretensió superar el plantejament basat exclusivament en la prohibició de discriminar per adoptar una perspectiva més àmplia que inclou l'obligació d'impedir la discriminació i promoure la igualtat efectiva.



2. Política. Les empreses consideren la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi bàsic i estratègic de la gestió de l'organització, i es comprometen a integrar la dimensió de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la gestió de les empreses. En aquesta línia, els empresaris i les empresàries assumeixen els principis i compromisos següents, que conformen la seva política d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes:

1. Transversalització de la gestió de la igualtat. Les actuacions en aquest àmbit han de partir dels plans estratègics amb la definició d'objectius concrets. Els plans d'igualtat han de tenir el suport institucional de la direcció.
2. Els plans d'igualtat d'oportunitats han de contribuir a fonamentar l'òptica de la igualtat ja present i promoguda en totes les estratègies que es desenvolupen dins la gestió de les empreses, així com la promoció i participació de la dona a tots els nivells.
3. Cal fomentar l'aplicació de mesures d'equiparació personal i professional de manera permanent entre totes les persones que formen part de les plantilles de les empreses, independentment del sexe, per aconseguir la presència qualitativa de les dones i, d'aquesta manera, l'eficàcia i eficiència de l'organització.
4. Cal impulsar programes i accions per eliminar barreres, econòmiques, físiques i socials que perpetuen hàbits, tipus de professions i rols que tradicionalment s'han associat a un dels dos sexes i que poden ser exercits per ambdós.
5. Sensibilització i preparació de totes les persones que integren les plantilles de les empreses perquè afavoreixin la igualtat de tracte i oportunitats, eliminin els tractes discriminatoris i evitin l'ús sexista del llenguatge.
6. Pel que fa a la imatge i difusió, cal reflectir la diversitat en totes les seves expressions, així com el compromís amb la construcció d'igualtat.

En el marc d'aquesta política, entre altres accions, les empreses formulen i posen en pràctica el pla PIMHER (pla d'igualtat entre dones i homes en els seus respectius centres de treball o empreses).

3. Pla d'igualtat entre dones i homes en el sector

A) CONSIDERACIONS GENERALS. La pretensió d'abordar un pla d'igualtat com el pla PIMHER i la implicació en aquest projecte suposa iniciar el camí de la gestió de la igualtat, no amb accions puntuals, sinó amb un enfocament integral.

Es crea l'Observatori de la Dona per les parts negociadores i signants d'aquest Conveni per definir i seguir els PIMHER en el seu conjunt, de manera que les mesures que s'implantin a curt es consolidin i, així mateix, s'assoleixin els objectius a mitjà i llarg termini. Aquest fòrum està compost per persones designades per les organitzacions empresarials i sindicals signants d'aquest Conveni amb un total de vuit persones, quatre de la patronal i quatre dels sindicats.

B) OBJECTE I ABAST. Aquests plans d'igualtat tenen per objecte promoure la igualtat d'oportunitats i de tracte a la feina i l'ocupació amb l'increment del nombre de dones en llocs qualificats de responsabilitat i representació i una minorització progressiva de la segregació vertical en l'ocupació per raons de sexe existent en l'organització de les empreses de **fusta**.

Per fer-ho, en les diferents fases d'implantació, ha de posar en marxa accions que persegueixen els objectius següents:

1. Fomentar l'aplicació de mesures d'equiparació personal i professional de manera permanent entre totes les persones que formen part de les plantilles, independentment del seu sexe.
2. Impulsar programes i accions per eliminar de barreres físiques i socials que perpetuen hàbits, tipus de professions i rols que tradicionalment s'han associat a un dels dos sexes i que avui poden ser exercits per ambdós.
3. Sensibilitzar i preparar totes les persones integrants de les plantilles perquè afavoreixin la igualtat de tracte i oportunitats, eliminin els tractes discriminatoris i evitin l'ús sexista del llenguatge.

C) PLANS DE SITUACIÓ. Amb la finalitat d'elaborar plans d'igualtat ajustats a la realitat de l'organització de cada centre de treball o empresa, el pla proposa d'elaborar plans de situació / diagnòstics per conèixer la situació respecte de la gestió interna que es faci des del punt de vista de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. L'objectiu és proporcionar informació sobre les característiques, les necessitats i les opinions de les dones i homes que treballen a l'empresa, detectar l'existència de possibles desigualtats per raó de sexe i poder així contribuir a avançar en la seva eliminació amb la incorporació d'oportunitats de millora, així com per servir de base per dur a terme els plans d'acció corresponents.

D) PLANS D'ACCIÓ. Els plans d'acció que deriven del pla de situació o diagnòstic han d'anar objectivats, amb indicadors numèrics que cal incorporar a la gestió quotidiana de l'organització, dins dels plans de gestió de les empreses.

D'aquesta manera, s'ha d'utilitzar el sistema de seguiment i avaluació del pla de gestió per avaluar els plans d'igualtat.

El radi d'implantació del pla d'igualtat de les empreses ateny totes les empreses afectades per aquest Conveni, i durant la seva vigència s'han d'incorporar aquelles mesures concretes i bones pràctiques que es considerin testades i consolidades per part de l'Observatori de la Dona, i tot el sector n'ha de fer un seguiment, així les parts signants es poden dotar, si es considera oportú, d'una subcomissió de treball específica on delegar aquestes tasques.

De cada pla de situació o diagnòstic sorgeixen actuacions que configuren un pla d'igualtat. Aquestes actuacions s'han d'abordar de manera progressiva mitjançant plans d'acció enquadrats en sis camps d'actuació:

- Camp d'actuació LLENGUATGE, plans d'acció: elaboració proposta d'estil sobre la utilització del llenguatge no sexista; revisió de documents sobre l'ús de llenguatge discriminatori; sensibilització per la igualtat i pautes per a un llenguatge no sexista en escrits, plafons; etcètera.
- Camp d'actuació BARRERES FÍSQUES I DE SALUT, plans d'acció: avaluació ergonòmica de llocs o tasques i la seva definició segons criteri ergonòmic de protecció a la població treballadora femenina; pla d'avaluació i adaptació del lloc o de les condicions de treball per a dones embarassades; pla de tractament de mesures terapèutiques de malalties específicament de la dona; planificació per als casos de permisos per maternitat, guardes legals; etcètera.
- Camp d'actuació BARRERES SOCIALS, plans d'acció: plans interns per analitzar i gestionar la vinculació de llocs a un gènere determinat (definició de llocs associats a un gènere susceptibles d'ocupació, etcètera); pla per possibilitar la incorporació voluntària de dones a jornada completa; preferència jornada completa temps parcials, etcètera.
- Camp d'actuació DESENVOLUPAMENT PERSONAL I PROFESSIONAL, plans d'acció: incrementa del nombre de dones en els processos de formació; incorporació de més dones en els programes potencials; increment de la incorporació a llocs de comandaments i gestors de llicenciades que ocupen nivell de professionals; pla de mentorització per a l'adaptació de la persona al lloc; etcètera.
- Camp d'actuació CONCILIACIÓ VIDA PERSONAL I LABORAL, plans d'acció: pla de flexibilització horària coordinat amb un pla de l'altre membre de la parella.
- Camp d'actuació COMUNICACIÓ, PROJECCIÓ I RECONeixEMENT, plans d'acció: campanyes internes a les empreses de sensibilització sobre la discriminació; campanyes internes per promoure la presència de dones a llocs de més responsabilitat; certificació d'empresa col·laboradora per la igualtat de dones i homes.

E) PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT I LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBI

ESTIPULACIONS

1. Objecte, naturalesa i finalitat del protocol

Aquest protocol té per objecte establir un sistema integral de prevenció, detecció i actuació davant qualsevol forma d'assetjament o violència dirigida contra les persones LGTBI, o bé vinculada a l'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, en l'àmbit de les relacions laborals i de l'entorn de treball de les empreses incloses en el Conveni col·lectiu del **sector de la fusta de les Illes Balears**. La seva finalitat és assegurar un entorn laboral divers, segur i inclusiu, articular mecanismes accessibles i confidencials per canalitzar comunicacions, queixes o denúncies, així com establir un procediment d'actuació diligent que permeti adoptar mesures immediates de protecció i, si escau, correctores i disciplinàries. Aquest protocol s'integra com a part del contingut mínim convencional i es concep com a eina preventiva i de garantia del principi de no-discriminació en les relacions laborals, de manera que qualsevol decisió o conducta que generi un tracte desfavorable per causa LGTBI queda proscriu i serà nul·la i sense efecte en els termes legalment prevists.

2. Àmbit d'aplicació personal, funcional, espacial i temporal

Àmbit personal. El protocol s'aplica a totes les persones que treballen a l'empresa, amb independència de la modalitat de contractació i del vincle jurídic que els uneix, incloses les persones cedides per empreses de treball temporal durant els períodes de prestació de serveis i, així mateix, s'estendrà als efectes preventius i d'actuació, als qui sol·liciten un lloc de treball, al personal de posada a disposició, així com a proveïdors, clients, contractes, subcontractes i visites, entre d'altres, sempre que desenvolupin l'activitat dins de l'àmbit organitzatiu de l'empresa o s'hi relacionin en el marc de la prestació laboral.

Àmbit funcional i espacial. S'aplica a tots els centres de treball de les empreses afectades pel Conveni, en els desplaçaments, viatges, activitats formatives, esdeveniments corporatius i, en general, en qualsevol situació vinculada a la feina, incloent-hi les interaccions per mitjans digitals quan la conducta tenguí connexió amb l'àmbit laboral.

Àmbit temporal. El protocol entra en vigor en la data de publicació del Conveni en el Butlletí Oficial de les **Illes Balears**, i es manté vigent mentre ho estigui el Conveni, sens perjudici de la seva revisió quan calgui per millorar-ne l'eficàcia o adaptar-lo a canvis normatius.

3. Principis rectors i garanties del procediment

El protocol es regeix pels principis de prevenció, tolerància zero davant la violència i l'assetjament, respecte a la dignitat i a la intimitat, confidencialitat i deure de sigil, celeritat, imparcialitat, contradicció, proporcionalitat, protecció efectiva i prohibició de represàlies, i en tot cas garanteix un tractament respectuós de les persones implicades. Cal preservar especialment la intimitat de la persona afectada i evitar qualsevol indagació innecessària sobre aspectes de la seva vida personal, identitat o orientació, així les actuacions s'han de limitar a l'estrictament rellevant per esclarir els fets. Queda prohibit qualsevol tracte advers o reacció empresarial o de tercers davant qui formuli una comunicació, queixa o denúncia, o bé qui participi com a testimoni o col·laborador en la investigació, i assegurar que no s'adopten decisions que suposin discriminació o represàlia. Així mateix, les persones integrants dels òrgans d'intervenció i, si escau, les persones expertes que assisteixin, han de guardar sigil i confidencialitat respecte de la informació reservada comunicada, i cap document no es pot utilitzar fora de l'àmbit estricte del procediment ni per a finalitats diferents d'aquelles que en van motivar el lliurament.

4. Conceptes i conductes compreses

A l'efecte d'aquest protocol, es consideren compreses, sense caràcter exhaustiu, les conductes constitutives d'assetjament discriminatori per causa LGTBI, entès com qualsevol conducta efectuada per raó d'orientació sexual i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, que tenguin per objectiu o conseqüència atemptar contra la dignitat d'una persona o grup i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, així com qualsevol conductes de violència física o psicològica (interna o externa) connectades amb aquestes causes. També es consideren incloses les ordres de discriminar, les induccions concretes a discriminar, les burles, comentaris vexatoris, humiliacions, aïllament, tracte desigual en les condicions de treball, amenaces, coaccions, difusió de rumors o revelació no consentida de dades relatives a l'orientació, la identitat, l'expressió o característiques sexuals, així com la denegació d'oportunitats o la imposició de perjudicis pels motius esmentats. S'integren igualment, amb efectes preventius i d'actuació, les situacions de discriminació directa i indirecta i les discriminacions múltiples o interseccionals quan es presenten amb les causes LGTBI.

5. Mesures preventives i de sensibilització

Les empreses afectades pel Conveni han d'adoptar mesures preventives actives per evitar l'aparició de conductes d'assetjament i violència contra persones LGTBI, incloent-hi, com a mínim: a) la difusió interna del compromís de tolerància zero i del contingut del protocol, amb un accés permanent i senzill per a tota la plantilla; b) accions periòdiques d'informació i sensibilització adreçades a promoure el respecte a la diversitat i la igualtat de tracte i a erradicar conductes d'LGTBI-fòbia; c) formació específica per a comandaments, responsables d'equips, recursos humans i, si escau, els qui gestionen canals interns, orientada a la detecció primerenca, gestió adequada de conflictes i actuació diligent; d) incorporació de bones pràctiques de comunicació i llenguatge inclusiu, i e) integració de mesures davant l'assetjament i la violència com a part de l'organització preventiva i de l'enfocament de riscos psicosocials, incloent-hi protocols i canals clars de comunicació coneguts per tota la plantilla. Aquestes mesures s'han de desenvolupar sens perjudici de l'obligació empresarial d'adoptar mètodes o instruments suficients per prevenir i detectar situacions de discriminació i articular mesures adequades per al seu cessament immediat.

6. Canals de comunicació, queixes i denúncies

Canal intern. Cada empresa ha de disposar d'un canal o curs intern senzill, ràpid, accessible, confidencial i segur per comunicar fets que poden constituir assetjament o violència contra persones LGTBI, a més de permetre'n la presentació per escrit o verbalment, i facilitar l'assistència d'una persona de confiança, representació legal de les persones treballadores o assessorament sindical, si així ho sol·licita la persona afectada.

Subjectes legítims per comunicar. Pot activar el canal la persona presumptament afectada, així com qualsevol persona que tenguin coneixement de fets potencialment inclosos en el protocol (testimonis o tercers), sens perjudici que el procediment formal d'investigació requereixi, quan escaigui, concreció suficient dels fets i preservació de la voluntat i seguretat de la persona afectada.

Registre i justificant. L'empresa ha d'assegurar el registre intern de la recepció, l'assignació d'un codi o referència i el justificant de recepció, alhora que garanteix la confidencialitat i limita l'accés als qui intervenen estrictament en la tramitació.

7. Òrgans de gestió, instrucció i seguiment

Designació. Cada empresa ha de designar, amb la participació de la representació legal de les persones treballadores quan n'hi hagi, les persones o l'òrgan responsable de: a) rebre les comunicacions; b) fer una valoració inicial; c) proposar o adoptar mesures cautelars; d) instruir o coordinar la investigació, i e) elevar proposta de resolució.

Especialització i suport extern. Les comissions o òrgans responsables poden comptar amb suport i assessorament extern de persones especialitzades en matèria d'igualtat i no-discriminació de les persones LGTBI en l'àmbit laboral, que intervindran amb veu però sense vot, i queden igualment subjectes al deure de sigil i confidencialitat.

Confidencialitat i accés limitat. S'estableix un sistema de custòdia restringida de la documentació, que limita l'accés a les persones estrictament necessàries, amb prohibició d'ús aliè al procediment.



8. Tramitació del procediment i fases

Inici i admissió. Rebuda la comunicació, queixa o denúncia, l'òrgan responsable ha de fer una valoració inicial en un termini màxim de quinze dies hàbils, a fi de determinar l'admissió a tràmit, la necessitat de mesures de protecció immediates i l'adequació del curs.

Mesures de protecció urgent. Des del primer moment, i amb independència de la qualificació inicial, s'han d'adoptar mesures proporcionades per evitar la reiteració o l'agreujament del dany, com ara la separació funcional de les persones implicades, canvis de torn, limitació de contactes, ordres internes de no-comunicació per canals corporatius i qualsevol altra mesura organitzativa que no suposi un perjudici per a la persona presumptament assetjada.

Investigació. Un cop admesa a tràmit, s'obre la fase d'investigació amb pràctica de les diligències necessàries i proporcionades: entrevistes, pren de declaracions, anàlisi de documentació i comunicacions, així com recopilació d'informació rellevant, sempre amb la garantia del respecte a la intimitat i dignitat de les persones.

Audiència i contradicció. Es dona audiència a la persona denunciada, a qui es facilita el seu dret de ser escoltada i d'aportar la seva versió, sens detriment de les mesures de protecció i de la confidencialitat deguda.

Proposta i resolució. Un cop es conclou la investigació, s'emet un informe-proposta motivat, amb qualificació interna dels fets, mesures correctores o organitzatives i, si escau, una proposta d'incoació d'expedient disciplinari conforme al règim disciplinari aplicable. La resolució s'ha de notificar a les parts amb el detall imprescindible, però cal preservar les dades sensibles i evitar-ne una difusió innecessària.

Terminis. El procediment s'ha de tramitar amb diligència i celeritat, procurant acabar-lo en un termini màxim de quinze dies hàbils des de l'admissió a tràmit, tret de complexitat justificada.

9. Mesures cautelars i de protecció durant la tramitació

Durant la tramitació, i sempre que calgui per assegurar la protecció real i efectiva davant la discriminació i la violència, l'empresa pot adoptar mesures cautelars proporcionades, temporals i revisables, orientades a: a) protegir la integritat física i psíquica de la persona afectada; b) evitar la interacció o exposició a situacions intimidatòries; c) impedir represàlies, i d) garantir l'eficàcia de la investigació. Aquestes mesures s'han d'acordar amb respecte pels drets de totes les persones implicades, i cal prioritzar la protecció de la víctima i evitar que la càrrega organitzativa o el perjudici recaiguin sobre aquesta.

10. Confidencialitat, protecció de dades i deure de sigil

Tota la informació i documentació relativa a comunicacions, queixes, denúncies i investigacions té caràcter reservat. Les persones que intervenen en la tramitació, instrucció o resolució, així com les persones expertes externes, han de mantenir una confidencialitat estricta, i queda prohibida la divulgació total o parcial del contingut del procediment fora de l'àmbit estrictament necessari. De conformitat amb les exigències de sigil previstes per a les comissions negociadores i el seu personal assistent, cap document lliurat o elaborat no pot ser utilitzat amb finalitats diferents de les del protocol. L'empresa ha d'adoptar mesures organitzatives per limitar accessos, custodiar expedients i restringir comunicacions internes a l'imprescindible.

11. Prohibició de represàlies i garanties d'indemnitat

Es prohibeixen expressament les represàlies, enteses com qualsevol tracte advers o decisió perjudicial que tenguin com a causa la presentació d'una comunicació, queixa o denúncia, la participació com a testimoni, o bé la col·laboració amb la investigació, així com qualsevol actuació destinada a impedir l'exercici del dret a la igualtat de tracte i no-discriminació. Qualsevol decisió empresarial o conducta que suposi tracte desfavorable per aquesta reacció és nul·la i sense efecte, i dona lloc a l'exigència de responsabilitats corresponents. L'empresa ha d'adoptar mesures específiques de seguiment un cop s'acabi el procediment per prevenir victimització secundària i garantir un entorn segur.

12. Resolució, mesures correctores i règim disciplinari

Mesures correctores. Quan es constati l'existència de conductes contràries a aquest protocol, l'empresa ha d'adoptar mesures adequades per al seu cessament immediat, així com mesures organitzatives i preventives addicionals per evitar reiteracions: formació específica, reordenació d'equips, revisió de comandaments, canvis de dependència funcional i qualsevol altra.

Règim disciplinari. Les conductes constitutives d'assetjament o violència per causa LGTBI, o bé tota altra conducta discriminatòria, es consideren incompliments laborals molt greus a efectes disciplinaris, i s'ha de tramitar, si escau, l'expedient corresponent conforme al règim disciplinari que estableix el Conveni i la resta de normativa aplicable, sens perjudici d'altres responsabilitats administratives, civils o penals que es poden presentar.

Coordinació amb altres vies. L'activació d'aquest protocol no impedeix la formulació de denúncies davant la Inspecció de Treball i Seguretat Social, l'autoritat administrativa competent o òrgans judicials.



13. Informació a la representació legal i participació sindical

En les empreses amb representació legal de les persones treballadores, cal establir mecanismes per garantir la seva participació en el disseny, actualització i seguiment del protocol, així com en la difusió dels seus continguts, i respectar en tot cas la confidencialitat i el deure de sigil. En l'àmbit del Conveni, la Comissió Paritària o l'òrgan convencional equivalent ha de fer, amb periodicitat anual, un seguiment agregat (no nominal) de la implantació del protocol en el sector provincial, i proposar millores i accions formatives comunes, amb respecte a la intimitat de les persones.

14. Coordinació amb protocols generals d'assetjament i compliment per equivalència

Quan l'empresa ja disposa d'un protocol general davant l'assetjament i la violència que preveu mesures específiques per a les persones LGTBI o s'amplia expressament per incloure-les, s'entén que es compleix l'obligació de disposar d'un protocol davant l'assetjament i la violència contra persones LGTBI, sempre que aquest instrument garanteixi, com a mínim, pràctiques preventives i mecanismes de detecció i actuació equivalents als que preveu aquest protocol. En tot cas, el Conveni estableix aquest text com a estàndard mínim sectorial, i cal integrar-lo o reflectir-lo en els instruments empresarials per assegurar homogeneïtat i efectivitat.

15. Formació, comunicació i accessibilitat

L'empresa ha de garantir que el protocol és conegut per tota la plantilla i per les persones que, tot i no ser de la plantilla, es relacionen amb l'empresa en l'àmbit organitzatiu (per exemple, contractes en el centre de treball), mitjançant el seu lliurament amb l'acollida, la publicació a intranets o taulers i per accions informatives periòdiques. Cal promoure formació específica per als qui gestionen equips i per als qui intervenen en la tramitació, i s'habilitaran formats accessibles per assegurar que el contingut sigui comprensible i utilitzable, amb el reforç de la detecció primerenca i la intervenció ràpida

16. Seguiment, avaluació i millora contínua

El protocol és objecte d'avaluació periòdica, amb una revisió almenys cada periodicitat o quan es presenten circumstàncies que ho aconsellen (canvis normatius, detecció de déficits, increment d'incidències o recomanacions dels òrgans de seguiment). L'avaluació s'ha de basar en indicadors interns (volum de comunicacions, temps de tramitació, mesures adoptades, accions formatives efectuades), sempre amb dades agregades i sense identificació de persones, i pot incorporar propostes de millora per reforçar la prevenció, l'eficàcia del canal i la protecció davant represàlies.

F) PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT CATÀSTROFES I FENÒMENS METEOROLÒGICS ADVERSOS EN EMPRESES DEL SECTOR DE LA FUSTA DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS

1. Objecte

Aquest protocol té per objecte establir un marc d'actuació homogeni, preventiu i d'obligat compliment per a les empreses i les persones treballadores incloses en l'àmbit d'aplicació del Conveni col·lectiu laboral per a la fusta de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears 2026-2030, amb la finalitat de garantir la seguretat i salut laboral i l'organització adequada del treball davant situacions derivades de catàstrofes naturals o fenòmens meteorològics adversos, articulant mesures de prevenció, actuació, comunicació, registre i revisió, així com pautes organitzatives en matèria de jornada, permisos i, quan sigui compatible, treball a distància, amb ple respecte pels drets individuals i col·lectius i les facultats de direcció en el marc legal i convencional.

2. Àmbit d'aplicació

Aquest protocol és aplicable a tots els centres de treball, formats comercials i activitats incloses en l'àmbit funcional del Conveni col·lectiu laboral per a la fusta de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, i afecta tota persona treballadora que presta serveis per compte d'empreses compreses en aquest àmbit, qualsevol que sigui la seva modalitat de contractació (indefinida, temporal, fixa discontinua, a temps parcial o d'altres) i el grup professional, sens perjudici de les especialitats pròpies de determinats llocs amb funcions d'emergència, evacuació, primera intervenció, manteniment, logística, obertura / tancament, caixa, reposició, recepció de mercaderies, cambres i magatzems.

3. Fonamentació i encaix normatiu

Aquest protocol s'integra com a instrument de desenvolupament de la negociació col·lectiva i de l'obligació de negociar protocols d'actuació davant catàstrofes i fenòmens meteorològics adversos, i es coordina amb els deures empresarials de prevenció i amb les mesures organitzatives i de gestió del temps de treball, descansos i permisos, de manera que les seves previsions s'han d'aplicar conjuntament amb el Conveni col·lectiu i amb l'Estatut dels treballadors, en especial pel que fa a permisos per impossibilitat d'accés al centre o risc greu i imminent i a la implantació eventual del treball a distància quan sigui possible, així com amb els mecanismes de resolució de discrepàncies que escaiguin en cada cas.

4. Definicions operatives

A l'efecte d'aquest protocol, s'entén per fenomen meteorològic advers qualsevol episodi que, per la seva naturalesa, intensitat o durada, pot generar un risc rellevant per a la integritat física o psíquica de les persones treballadores, clientela, proveïdors o tercers en el centre de treball o durant els desplaçaments necessaris, incloent-hi, entre d'altres, vent fort i ratxes severes, temporals marítims, pluges intenses i inundacions, tempestes elèctriques, calamarsa, episodis de boira densa que afecten la mobilitat i seguretat viària, onades de calor extrema o fred intens i qualsevol altra situació declarada o avisada per l'autoritat competent; per catàstrofe, qualsevol situació d'emergència d'origen natural o antròpic amb afectació greu de persones, infraestructures o serveis essencials. S'entén per risc greu i imminent el que resulti de la concurrència objectiva de circumstàncies que fan probable un dany immediat i seriós, especialment quan existeixen recomanacions, limitacions o prohibicions de desplaçament o instruccions d'evacuació emeses per autoritats competents.

5. Principis generals d'actuació

L'aplicació del protocol es regeix pels principis de prevenció i anticipació (prioritat de l'actuació preventiva sobre la reactiva), seguretat prioritària i autoprotecció (prevalença de la vida i salut sobre la continuïtat de l'activitat), actuació diligent davant d'un risc greu i imminent (adopció immediata de mesures de suspensió, evacuació o confinament intern quan escaigui), coordinació i comunicació (cadena de comandament interna i coordinació amb el 112 i les autoritats), proporcionalitat (mesures adequades al nivell de risc) i traçabilitat (registre documental de decisions i actuacions). Aquests principis s'han d'aplicar sens perjudici de les facultats organitzatives empresarials i de l'obligació de respectar la dignitat de les persones treballadores, i cal evitar tota mesura repressiva davant actuacions de bona fe dirigides a l'autoprotecció davant d'un risc greu i imminent.

6. Organització interna, rols i cadena de comandament

A cada empresa cal designar una persona responsable d'emergències per centre (responsable emergències del centre) i, si escau, una persona suplent (suplent), que han d'actuar com a interlocutors operatius en l'activació, coordinació i tancament d'incidents FMA / catàstrofes, sens perjudici de l'estructura preventiva i de la representació legal de les persones treballadores. En centres amb torns, cal designar també una persona responsable per torn (responsable del torn). En absència sobrevinguda de les persones designades, assumeix la coordinació qui ostenti la màxima responsabilitat present en el centre (per exemple, l'encarregat o l'encarregada, el o la cap de secció, el o la cap de caixa o comandament equivalent), i cal prioritzar la protecció immediata i documentar l'actuació. Aquesta designació i la cadena de comandament s'integren en el pla intern d'emergència del centre i es comuniquen a la plantilla de manera accessible.

7. Activació del protocol i fonts d'informació

El protocol es pot activar per qualsevol dels supòsits següents: (i) avisos oficials de l'AEMET, el 112, Protecció Civil, ajuntaments o autoritats competents; (ii) activació de plans territorials / municipals d'emergència; (iii) incidències observades directament en l'entorn del centre (inundacions, danys estructurals, caiguda d'elements, fallades elèctriques, temperatures extremes als interiors, etcètera); (iv) ordres o recomanacions escrites o orals de l'autoritat, i (v) avaluació interna que determina l'existència d'un risc greu i imminent per a les persones treballadores o tercers. L'empresa ha d'establir un sistema de seguiment d'avisos oficials (sistema de seguiment) i un canal de comunicació interna immediat (canal) per transmetre instruccions operatives.

8. Fases d'actuació

La gestió s'articula en tres fases: (A) fase d'alerta o preemergència, orientada a preparar, revisar els mitjans, fer una comunicació preventiva i un ajust organitzatiu; (B) fase d'emergència, orientada a mesures de protecció immediates (tancament, evacuació, confinament intern, suspensió de l'activitat no segura, limitació dels accessos i comunicació amb emergències), i (C) fase de normalització, orientada a verificar les condicions segures, fer una reobertura gradual i una anàlisi posterior de l'incident, amb el registre de les lliçons apreses i propostes de millora.

9. Mesures preventives permanents

Amb caràcter permanent, l'empresa ha de garantir, en cada centre, l'existència i operativitat de: (i) senyalització bàsica de seguretat i rutes d'evacuació, (ii) procediments de tancament segur, (iii) mitjans de comunicació interns, (iv) accés a informació meteorològica oficial, (v) pautes per a protecció davant de calor (hidratació, pauses organitzades, disponibilitat de zones de descans segures quan sigui possible), (vi) control de riscos específics per lloc (per exemple, cambres frigorífiques, molls de càrrega, prestatgeries i elements en altura, vidrieres, portes automàtiques), i (vii) coordinació amb les contractes i els proveïdors per a operacions de càrrega i descàrrega segures. Aquestes mesures s'han de coordinar amb la planificació anual de jornada i torns quan calgui introduir reforços preventius o limitar activitats de risc.

10. Procediments específics per tipus de centre o activitat comercial

Als centres comercials, supermercats, autoserveis, botigues de carrer, magatzems i plataformes logístiques, la fase d'alerta implica, com a mínim, (i) la revisió de fixacions i elements susceptibles de caiguda o projecció (cartelleria, expositors, mobiliari exterior), (ii) el control



d'accessos i d'aforaments si la situació ho exigeix, (iii) el preposicionament de material d'emergència (llanternes, senyalització mòbil, cons, cintes), (iv) la valoració preventiva de suspensió d'operacions de recepció als molls si hi ha existeix risc per vent o pluja, i (v) la informació interna a la plantilla sobre possibles ajusts de torns o tancaments anticipats. En fase d'emergència, s'han d'aplicar mesures com (i) el tancament temporal total o parcial del centre, (ii) l'evacuació ordenada de la clientela si existeixen danys o risc, (iii) el confinament intern en una zona segura si així ho recomanen les autoritats o la situació (tempesta greu, caiguda d'elements exteriors), (iv) la paralització immediata de tasques de risc (treballs en altura, manipulació de càrregues inestables, ús de transpalets a les zones inundades), (v) el tall preventiu de subministrament en coordinació amb manteniment quan escaigui, i (vi) la comunicació immediata al 112 si hi ha persones afectades o perill estructural. En fase de normalització, la reobertura exigeix la verificació objectiva de seguretat, retirada de riscos, restabliment de subministraments i autorització del responsable d'emergències del centre.

11. Protecció davant de pluges intenses i inundacions

Davant la previsió o l'inici de pluges torrencials o inundació, cal adoptar mesures esglaonades: (i) desallotjament i senyalització de zones de risc (entrades, rampes, soterranis, aparcaments), (ii) prohibició d'accés a zones inundades, (iii) suspensió de tasques de magatzem en nivells inferiors o zones amb risc elèctric, (iv) reubicació de mercaderia i equips crítics quan sigui possible sense exposició a risc, (v) activació del tancament preventiu si la seguretat no es pot garantir, i (vi) prioritització del retorn segur de la plantilla, aplicant, si escau, el permís per impossibilitat d'accés o trànsit o la modalitat de treball a distància quan sigui compatible.

12. Protecció davant de vents forts i caiguda d'elements

Davant d'un avís o de la presència de vents forts, s'ha de fer (i) la retirada o l'assegurament d'elements exteriors (tendals, cartelleria mòbil, displays, terrasses comercials, si n'hi ha), (ii) la clausura d'accessos exposats a projecció d'objectes, (iii) la restricció de maniobres de càrrega i descàrrega en molls exposats, (iv) la prohibició de treballs en altura, i (v) el tancament preventiu quan hi ha risc de caiguda d'elements o trencament de vidrieres. Si s'ordena una evacuació, s'ha d'efectuar per rutes interiors segures i evitant façanes exposades.

13. Protecció davant de tempestes elèctriques

Davant de tempesta elèctrica en curs o imminent, cal adoptar mesures de minimització d'exposició: (i) suspensió de tasques exteriors o en zones obertes (descàrregues a l'exterior, manipulació en esplanades, treballs de manteniment en cobertes), (ii) restricció de permanència al costat d'estructures metàl·liques exteriors o elements conductors, (iii) confinament temporal en zones interiors segures, si escau, (iv) suspensió del servei quan la seguretat no es pot assegurar, i (v) coordinació amb emergències si es produeixen incidències.

14. Protecció davant d'onada de calor i estrès tèrmic

En episodis de calor extrema, l'empresa ha d'adoptar mesures organitzatives i preventives que consisteixin, com a mínim, en (i) garantir l'accés a aigua potable i hidratació, (ii) adequar, en la mesura possible, els ritmes de treball i les pauses, (iii), reorganitzar tasques de més càrrega física (carrega i descarrega, reposició intensiva) cap a franges menys crítiques quan l'organització ho permeti, (iv) extremar la vigilància de col·lectius vulnerables, i (v) assegurar condicions raonables a les zones de descans, vestuaris i àrees de treball, amb l'activació de procediments de primers auxilis i contacte amb emergències si hi ha símptomes compatibles amb un cop de calor. Aquestes mesures s'han de coordinar amb el règim de jornada i descansos del Conveni i amb la distribució irregular quan s'utilitzi, sense superar els límits aplicables i documentant l'ajust. 6

15. Suspensió d'activitat, tancament del centre i represa

L'empresa pot acordar el tancament preventiu, total o parcial, del centre de treball quan existeixin avisos oficials o condicions objectives que impedeixin de garantir la seguretat; la decisió s'ha de comunicar pel canal intern definit, indicant l'abast, l'horari, les instruccions de sortida segura i les pautes de reincorporació. La represa de l'activitat requereix la verificació prèvia de condicions segures, revisió de danys, restabliment de subministraments essencials i confirmació expressa del responsable d'emergències del centre o de la direcció. Les decisions de tancament i reobertura s'han de registrar conforme a aquest protocol.

16. Permis retribuït per impossibilitat d'accés o per risc greu i imminent

Quan, com a conseqüència de recomanacions, limitacions o prohibicions de desplaçament establertes per autoritats competents, o bé quan es presenti una situació de risc greu i imminent, inclosa la derivada de catàstrofe o fenomen meteorològic advers, la persona treballadora no pot accedir al centre de treball o transitar per les vies de circulació necessàries, és d'aplicació el permís que preveu l'article 37.3.g) de l'Estatut dels treballadors (EDL 2015/182832), amb l'abast temporal que preveu aquest precepte, i la persona treballadora ho ha de comunicar a l'empresa pel mitjà més immediat possible i aportar, quan sigui raonable, l'acreditació disponible (avisos oficials, talls de carretera, comunicacions d'autoritats, etcètera). L'empresa no pot sancionar ni perjudicar la persona treballadora per l'ús legítim d'aquest permís en els termes legals, i n'ha de coordinar la gestió amb la planificació de torns i la cobertura operativa.



17. Treball a distància per contingència meteorològica quan sigui compatible

Quan la naturalesa de la prestació laboral sigui compatible amb el treball a distància i l'estat de les xarxes de comunicació en permeti el desenvolupament, l'empresa el pot establir durant la incidència, respectant les obligacions formals i materials aplicables, particularment pel que fa a la dotació de mitjans, equips i eines, despeses i contingut mínim de l'acord, sens perjudici que s'instrumenti mitjançant annexos o acords específics de contingència amb una durada limitada al temps estrictament necessari. Aquesta mesura s'ha d'aplicar preferentment per a funcions administratives, gestió, atenció no presencial, suport, compres, màrqueting i altres tasques en què es pugui teletreballar, i es coordinarà amb la persona treballadora afectada, evitant impactes discriminatoris i garantint la protecció de dades i seguretat de la informació.

18. Ordenació del temps de treball i ajusts operatius

Els ajusts operatius derivats de l'activació del protocol (avançaments de tancament, retards d'obertura, canvis de torn, reassignació temporal de tasques segures, reforços de neteja i retirada de riscos) s'han d'articular respectant el marc legal sobre modificacions substancials quan escaigui per la seva entitat i abast, i les previsions convencionals sobre jornada anual, distribució irregular, descansos i preavisos en el Conveni col·lectiu de **la fusta** de les **Illes Balears**, de manera que, quan es tracti de mesures de caràcter col·lectiu i estructural, cal anar a les vies i els terminis de consulta i notificació pertinents, i quan es tracti de mesures puntuals d'emergència estrictament vinculades a la seguretat immediata, es documentarà la causa i la necessitat, procurant compensacions i regularitzacions de jornada conforme als mecanismes convencionals aplicables.

19. Actuació davant de danys en el centre, fallades de subministrament i riscos elèctrics

En cas de danys estructurals, caiguda de sostres, trencament de vidrieres, inundació interior, fallada elèctrica o de sistemes essencials (portes automàtiques, ventilació, cambres), cal (i) assegurar la zona i restringir els accessos, (ii) evacuar si existeix un risc per a les persones, (iii) activar la il·luminació d'emergència i els protocols de tancament segur, (iv) avisar els serveis d'emergència quan hi ha perill o persones afectades, (v) contactar amb manteniment autoritzat, i (vi) suspendre l'activitat en zones no segures fins a la verificació tècnica i autorització de reobertura.

20. Coordinació amb la representació legal de les persones treballadores i comunicació interna

L'empresa ha de garantir la informació a la representació legal de les persones treballadores, quan n'hi ha, sobre activacions rellevants del protocol, tancaments preventius, incidències amb afectació a la jornada o els torns i mesures de retorn segur, sens perjudici de la necessitat de reacció immediata davant d'emergències. La comunicació interna a la plantilla ha de ser clara, traçable i accessible, i cal utilitzar els canals que en permetin la constància (per exemple, SMS corporatiu, aplicació interna, correu, tauler, megafonia interna), amb instruccions operatives i de seguretat.

21. Registre i documentació d'activacions

Tota activació del protocol genera un registre intern mínim, que queda integrat en el sistema de gestió de l'empresa, amb el contingut orientatiu següent: (i) data i hora d'activació i desactivació, (ii) causa i font (avís oficial, incidència observada, ordre de l'autoritat), (iii) mesures adoptades (tancament, evacuació, teletreball, etcètera), (iv) afectació a la jornada o als torns, (v) incidències personals o materials, (vi) comunicacions efectuades a la plantilla, RLPT i autoritats, (vii) mesures correctores i preventives, i (viii) propostes de millora. Aquest registre l'ha de conservar l'empresa durant el termini intern que es determini (termini de conservació), sens perjudici d'altres obligacions de conservació documental aplicables.

22. Formació, informació i simulacres

L'empresa ha de garantir que la plantilla rep informació i pautes pràctiques sobre aquest protocol i, quan escaigui per la mida i l'organització del centre, formació específica per a comandaments i equips designats, a més ha de fer simulacres periòdics raonables (periodicitat) centrats en evacuació, tancament segur i comunicació, i n'ha de documentar la realització i els resultats. La formació ha de preveure supòsits típics (inundació, vent fort, tempesta elèctrica, onada de calor) i pautes d'autoprotecció en els desplaçaments.

23. Sense represàlies i protecció de l'exercici de drets

Cap persona treballadora no pot patir una sanció, perjudici o tracte advers per (i) actuar de bona fe per protegir la seva seguretat o la de tercers davant de risc greu i imminent, (ii) comunicar la impossibilitat objectiva d'accedir o transitar per les vies necessàries, (iii) utilitzar el permís legal aplicable per catàstrofe o fenomen meteorològic advers, o (iv) sol·licitar mesures organitzatives raonables en el marc d'aquest protocol, sens perjudici de l'obligació general de comunicació diligent i de seguir instruccions de seguretat compatibles amb l'autoprotecció.



24. Revisió, actualització i millora contínua

El protocol ha de ser revisat, com a mínim, amb periodicitat anual i, en tot cas, després d'incidents rellevants o canvis normatius o convencionals que n'afecten el contingut, i hi ha d'incorporar les lliçons apreses, les millores proposades per la representació legal de les persones treballadores i els ajusts necessaris en mitjans, comunicació i organització del treball. Les millores es poden canalitzar, quan escaigui, mitjançant la Comissió Paritària del Conveni en els termes prevists convencionalment per a interpretació i vigilància, així com mitjançant els sistemes no judicials de solució de conflictes prevists.

TAULES SALARIALS 2024. SECTOR FUSTA ILLES BALEARS.					
	SALARI BASE	COMPLEMENT SUBSTITUTORI ANTIGUITAT	PLUS D'ASSISTÈNCIA	PAGA NADAL I ESTIU	ANUAL
GRUP III, ENCARREGAT	42,37 €	6,33 €	12,70 €	1.456,09 €	23.735,87 €
GRUP IV, OFICIAL 1a	39,76 €	5,98 €	12,09 €	1.372,05 €	22.396,74 €
GRUP V, ej OFICIAL 2a	38,00 €	5,69 €	9,82 €	1.310,61 €	20.977,93 €
GRUP VI, AJUDANT	33,00 €	4,95 €	8,45 €	1.138,63 €	18.203,73 €
GRUP VII, PEÓ	31,96 €	4,79 €	6,36 €	1.102,52 €	17.187,56 €
Dieta completa	35,00 €				
Mitja dieta	12,00 €				
DESGAST EINES: per setmana	3,00 €				
DESPESES QUILOMETRATGE	0,30 €				
TAULES SALARIALS 2025. SECTOR FUSTA ILLES BALEARS.					
	SALARI BASE	COMPLEMENT SUBSTITUTORI ANTIGUITAT	PLUS D'ASSISTÈNCIA	PAGA NADAL I ESTIU	ANUAL
GRUP III, ENCARREGAT	42,37 €	6,33 €	12,70 €	1.456,09 €	23.735,87 €
GRUP IV, OFICIAL 1a	39,76 €	5,98 €	12,09 €	1.372,05 €	22.396,74 €
GRUP V, ej OFICIAL 2a	38,00 €	5,69 €	9,82 €	1.310,61 €	20.977,93 €
GRUP VI, AJUDANT	33,00 €	4,95 €	8,45 €	1.138,63 €	18.203,73 €
GRUP VII, PEÓ	31,96 €	4,79 €	6,36 €	1.102,52 €	17.187,56 €
Dieta completa	35,00 €				
Mitja dieta	12,00 €				
DESGAST EINES: per setmana	3,00 €				
DESPESES QUILOMETRATGE	0,30 €				
TAULES SALARIALS 2026. SECTOR FUSTA ILLES BALEARS.					
	SALARI BASE	COMPLEMENT SUBSTITUTORI ANTIGUITAT	PLUS D'ASSISTÈNCIA	PAGA NADAL I ESTIU	ANUAL
GRUP III, ENCARREGAT	44,91 €	6,71 €	13,46 €	1.543,46 €	25.160,02 €
GRUP IV, OFICIAL 1a	42,15 €	6,33 €	12,81 €	1.454,38 €	23.740,55 €



GRUP V, ej OFICIAL 2a	40,28 €	6,03 €	10,41 €	1.389,24 €	22.236,61 €
GRUP VI, AJUDANT	34,98 €	5,25 €	8,95 €	1.206,94 €	19.295,95 €
GRUP VII, PEÓ	33,88 €	5,08 €	6,74 €	1.168,67 €	18.218,81 €
Dieta completa	37,10 €				
Mitja dieta	12,72 €				
DESGAST EINES: per setmana	3,18 €				
DESPESES QUILOMETRATGE	0,32 €				

TAULES SALARIALS 2027. SECTOR FUSTA ILLES BALEARS.

	SALARI BASE	COMPLEMENT SUBSTITUTORI ANTIGUITAT	PLUS D'ASSISTÈNCIA	PAGA NADAL I ESTIU	ANUAL
GRUP III, ENCARREGAT	46,48 €	6,95 €	13,93 €	1.597,48 €	26.040,62 €
GRUP IV, OFICIAL 1a	43,62 €	6,56 €	13,26 €	1.505,28 €	24.571,47 €
GRUP V, ej OFICIAL 2a	41,69 €	6,24 €	10,77 €	1.437,87 €	23.014,89 €
GRUP VI, AJUDANT	36,21 €	5,43 €	9,27 €	1.249,19 €	19.971,31 €
GRUP VII, PEÓ	35,06 €	5,26 €	6,97 €	1.209,57 €	18.856,47 €
Dieta completa	38,40 €				
Mitja dieta	13,17 €				
DESGAST EINES: per setmana	3,29 €				
DESPESES QUILOMETRATGE	0,33 €				

TAULES SALARIALS 2028. SECTOR FUSTA ILLES BALEARS.

	SALARI BASE	COMPLEMENT SUBSTITUTORI ANTIGUITAT	PLUS D'ASSISTÈNCIA	PAGA NADAL I ESTIU	ANUAL
GRUP III, ENCARREGAT	48,11 €	7,19 €	14,42 €	1.653,39 €	26.952,04 €
GRUP IV, OFICIAL 1a	45,15 €	6,79 €	13,73 €	1.557,96 €	25.431,47 €
GRUP V, ej OFICIAL 2a	43,14 €	6,46 €	11,15 €	1.488,19 €	23.820,41 €
GRUP VI, AJUDANT	37,47 €	5,62 €	9,59 €	1.292,91 €	20.670,30 €
GRUP VII, PEÓ	36,29 €	5,44 €	7,22 €	1.251,91 €	19.516,45 €
Dieta completa	39,74 €				
Mitja dieta	13,63 €				
DESGAST EINES: per setmana	3,41 €				
DESPESES QUILOMETRATGE	0,34 €				

TAULES SALARIALS 2029. SECTOR FUSTA ILLES BALEARS.

	SALARI BASE	COMPLEMENT SUBSTITUTORI ANTIGUITAT	PLUS D'ASSISTÈNCIA	PAGA NADAL I ESTIU	ANUAL
--	----------------	---------------------------------------	-----------------------	-----------------------	-------



GRUP III, ENCARREGAT	49,79 €	7,44 €	14,93 €	1.711,26 €	27.895,36 €
GRUP IV, OFICIAL 1a	46,73 €	7,02 €	14,21 €	1.612,49 €	26.321,57 €
GRUP V, ej OFICIAL 2a	44,65 €	6,69 €	11,54 €	1.540,28 €	24.654,12 €
GRUP VI, AJUDANT	38,79 €	5,82 €	9,93 €	1.338,16 €	21.393,77 €
GRUP VII, PEÓ	37,56 €	5,63 €	7,47 €	1.295,73 €	20.199,52 €
Dieta completa	41,13 €				
Mitja dieta	14,10 €				
DESGAST EINES: per setmana	3,53 €				
DESPESES QUILOMETRATGE	0,35 €				





CALENDARI LABORAL 2026. SECTOR DE LA FUSTA A LES ILLES BALEARS

Gener						
Dl.	Dt.	Dc.	Dj.	Dv.	Ds.	Dg.
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Febrer						
Dl.	Dt.	Dc.	Dj.	Dv.	Ds.	Dg.
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	

Març						
Dl.	Dt.	Dc.	Dj.	Dv.	Ds.	Dg.
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Abril						
Dl.	Dt.	Dc.	Dj.	Dv.	Ds.	Dg.
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

Maig						
Dl.	Dt.	Dc.	Dj.	Dv.	Ds.	Dg.
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Juny						
Dl.	Dt.	Dc.	Dj.	Dv.	Ds.	Dg.
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Juliol						
Dl.	Dt.	Dc.	Dj.	Dv.	Ds.	Dg.
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Agost						
Dl.	Dt.	Dc.	Dj.	Dv.	Ds.	Dg.
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Setembre						
Dl.	Dt.	Dc.	Dj.	Dv.	Ds.	Dg.
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Octubre						
Dl.	Dt.	Dc.	Dj.	Dv.	Ds.	Dg.
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Novembre						
Dl.	Dt.	Dc.	Dj.	Dv.	Ds.	Dg.
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Desembre						
Dl.	Dt.	Dc.	Dj.	Dv.	Ds.	Dg.
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

FESTIUS AUTONÒMICS

DIES COMPENSATORIS*

PENDENTS EN EL CALENDARI. CAL INDICAR 2 FESTES LOCALS DE CADA POBLACIÓ I 22 DIES DE VACANCES. Aquest calendari laboral per al 2026 és el resultat de l'adequació a la jornada anual de 1.752 h, prevista per al 2026, i se n'han de descomptar els 2 dies festius locals i els 22 dies feiners de gaudi de vacances, per oferir un resultat de 8 dies NO FEINERS que, si no hi ha acord en el si de l'empresa, adoptat abans del 30 de gener, s'han de gaudir en les dates de desembre. Els treballadors que acabin el seu contracte durant el 2026 tenen dret a gaudir d'un dia no feiner per cada 31 dies naturals complets de feina com a únic prorrateig. En el cas de no gaudir-lo, s'haurà d'incloure en la liquidació contractual corresponent.

CALENDARI LABORAL 2027. SECTOR DE LA FUSTA A LES ILLES BALEARS

Gener						
Dl.	Dt.	Dc.	Dj.	Dv.	Ds.	Dg.
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Febrer						
Dl.	Dt.	Dc.	Dj.	Dv.	Ds.	Dg.
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	

Març						
Dl.	Dt.	Dc.	Dj.	Dv.	Ds.	Dg.
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Abril						
Dl.	Dt.	Dc.	Dj.	Dv.	Ds.	Dg.
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Maig						
Dl.	Dt.	Dc.	Dj.	Dv.	Ds.	Dg.
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Juny						
Dl.	Dt.	Dc.	Dj.	Dv.	Ds.	Dg.
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Juliol						
Dl.	Dt.	Dc.	Dj.	Dv.	Ds.	Dg.
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Agost						
Dl.	Dt.	Dc.	Dj.	Dv.	Ds.	Dg.
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Setembre						
Dl.	Dt.	Dc.	Dj.	Dv.	Ds.	Dg.
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Octubre						
Dl.	Dt.	Dc.	Dj.	Dv.	Ds.	Dg.
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Novembre						
Dl.	Dt.	Dc.	Dj.	Dv.	Ds.	Dg.
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Desembre						
Dl.	Dt.	Dc.	Dj.	Dv.	Ds.	Dg.
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

FESTIUS AUTONÒMICS

DIES COMPENSATORIS*

PENDENTS EN EL CALENDARI. CAL INDICAR 2 FESTES LOCALS DE CADA POBLACIÓ I 22 DIES DE VACANCES. Aquest calendari laboral per al 2027 és el resultat de l'adequació a la jornada anual de 1.752 h, prevista per al 2027, i se n'han de descomptar els 2 dies festius locals i els 22 dies feiners de gaudi de vacances, per oferir un resultat de 8 dies NO FEINERS que, si no hi ha acord en el si de l'empresa, adoptat abans del 30 de gener, s'han de gaudir en les dates de desembre. Els treballadors que acabin el seu contracte durant el 2027 tenen dret a gaudir d'un dia no feiner per cada 31 dies naturals complets de feina com a únic prorrateig. En el cas de no gaudir-lo, s'haurà d'incloure en la liquidació contractual corresponent.