

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE TRABAJO, FUNCIÓN PÚBLICA Y DIÁLOGO SOCIAL

9521

Resolución de la consejera de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social por la que se dispone la inscripción y el depósito en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de las Islas Baleares, y la publicación en el Boletín Oficial de las Islas Baleares del Convenio colectivo del sector de la industria de la fusta i el moble de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears

Antecedentes

1. El 27 de mayo de 2026, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo del sector de la industria de la fusta i el moble de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.
2. El 28 de mayo de 2026, el señor Pedro Payeras Capó, en representación de la Comisión Negociadora, solicitó la inscripción, el depósito y la publicación del citado Convenio.

Fundamentos de derecho

1. Los artículos 90.2 i 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo del sector de la industria de la fusta i el moble de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de las Islas Baleares.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
3. Hacer constar que la versión en castellano es la original suscrita por los miembros de la Comisión Negociadora y que la versión en catalán es una traducción de aquella.
4. Ordenar la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de las Islas Baleares.

Palma, firmado electrónicamente (17 de septiembre de 2026)

La directora general de Trabajo y Salud Laboral

María de la Luz Moreno Romero

Por delegación de la consejera de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social
(BOIB 99 de 26 de julio de 2025)

Convenio Colectivo del Sector de la Industria de la Madera y del Mueble de la CAIB.

Autonómico Balears
Sector: Madera Acta



Asistentes

Por la representación Empresarial

Federació de la Fusta i Suro de la CAIB - FFS
D. Pedro Payeras.

Por la representación Sindical:

Federación Industria, Construcción y Agro UGT FICA Illes Balears
D. Roberto Serrano.

CCOO- Federación de Construcción y servicios Illes Balears.

D. Miguel A. Pardo.

En la ciudad de Palma de Mallorca del día 27 mayo de 2026. Se reúnen los señores al margen anotados, para tratar y tomar acuerdos con relación a la negociación del Convenio Colectivo para la Industria de la Madera del Territorio de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares (CAIB).

Fueron los acuerdos:

Primero.

Leído el texto articulado del Convenio Colectivo para la Industria de la Madera del territorio de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares -CAIB del periodo 2024 al 2029 y siendo su contenido fiel reflejo de los acuerdos adoptados por las partes integrantes de la Comisión Negociadora del referido Convenio Colectivo, las partes acuerdan firmarlo en prueba de total conformidad.

Segundo.

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

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

CAPÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO PRELIMINAR

El presente Convenio Colectivo lo conciertan por una parte, Federación Industria, Construcción y Agro FICA UGT Illes Balears- y -CC.OO Federación de Construcción y servicios de Illes Balears - y por otra, la Federació de la Fusta i Suro de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears - FFS, al amparo de lo dispuesto en el art. 84 del Estatuto de los Trabajadores

ARTÍCULO 1. Ámbito

- 1.- Territorial.- Afecta a todo el territorio de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.
- 2.- Funcional.- Será de aplicación el presente Convenio a las Empresas y trabajadores y/o trabajadoras de la Industria de la Madera, cuyas actividades se relacionan en el Anexo I del presente Convenio.
- 3.- Temporal.- El presente Convenio tendrá vigencia de seis años, desde el día 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2.029. y desde su firma desplegará todos los efectos previstos en este texto articulado, con independencia de los trámites que deben realizarse para su depósito, inscripción y publicación en el B.O.I.B.
- 4.- Denuncia.- La denuncia del presente Convenio y de acuerdo con la vigencia establecida en este artículo, apartado 3, podrá realizarse por las partes firmantes del presente convenio, siempre que ostente legitimación para ello, ante las otras partes, con una antelación mínima de un mes antes de su vencimiento y posterior comunicación a la autoridad laboral competente. Finalizado el plazo de vigencia establecido en el número 3 se estará a lo establecido en el Convenio Estatal.

ARTÍCULO 2. Naturaleza de las condiciones pactadas, vinculación a la totalidad, garantías personales, compensación y absorción

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

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

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

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

CAPÍTULO II
CONDICIONES ECONÓMICAS**ARTÍCULO 3.** Salarios

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

1º. Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

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

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

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

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

ARTÍCULO 4. Tablas Salariales definitivas años 2024 a 2029.

Se adjuntan en **Anexo II**, las tablas salariales correspondientes a los años 2.024 a 2.029 ambos años incluidos. Los atrasos correspondientes al ejercicio 2026 se abonarán dentro de los dos meses siguientes a la fecha de publicación del nuevo convenio.

ARTÍCULO 5. Cláusula de descuelgue.

En relación a dicha materia nos remitimos a lo establecido en el Convenio Estatal de la Madera.

ARTÍCULO 6. Complemento sustitutorio de antigüedad

- a) Se hace constar que se ha culminado la aplicación gradual del Complemento Sustitutorio de Antigüedad, pactado y regulado por primera vez en el Convenio Colectivo, suscrito por las partes con vigencia a partir del 8 de Marzo de 1.987.
- b) El Complemento Sustitutorio de Antigüedad es del 15 % (quince por ciento) del Sueldo Base.
- c) Dicho Complemento sustituye y compensa el premio de Antigüedad en el Sector de la Madera y el Mueble de las Islas Baleares y unifica las condiciones retributivas del personal afectado por el presente Convenio Colectivo cualquiera que sea la modalidad de contratación laboral utilizada para su incorporación a la empresa.
- d) Al amparo de lo dispuesto en la disposición transitoria segunda del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes de este



Convenio ya pactaron en su día la expresa sustitución del art. 88 de la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Madera aprobada por O.M. de 28 de julio de 1.969 y modificado por orden 26 de Octubre de 1.973 por la regulación contenida en este artículo.

e) No obstante, la supresión del premio de Antigüedad regulado en el art. 88 de la Ordenanza Laboral para la Industria de la Madera y su sustitución por el complemento regulado en el presente artículo, a título personal se sigue reconociendo el derecho a seguir percibiendo la cuantía de aquel premio a los trabajadores/as que vinieran percibiéndolo si la cuantía del mismo es superior al importe del complemento que lo sustituye. En cualquier caso, dicha cuantía seguirá congelada al valor que tuvo en la fecha del 31-12-1.987, sin que se pueda, a partir de aquella fecha reconocerse el devengo de nuevos quinquenios ni alterarse la cuantía de los mismos, todo ello de conformidad con la regulación pactada en el momento de crearse el Complemento que sustituye el premio de la Antigüedad.

ARTÍCULO 7. Gratificaciones extraordinarias

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

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

Con el fin de no introducir disparidad de regímenes respecto a la regulación de su devengo, se mantiene el criterio habitual de que dichas pagas se devengan anualmente y por cada día en que se haya devengado el Salario Base. Si bien las empresas podrán abonar dichas gratificaciones extraordinarias prorrateándolas mensualmente si así lo acuerdan con el trabajador/a.

ARTÍCULO 8. Dietas y gastos de locomoción

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

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

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

ARTÍCULO 9. Desgaste de herramientas

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

ARTÍCULO 10. Retribución de las vacaciones

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

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

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

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

CAPÍTULO III

JORNADA Y VACACIONES

ARTÍCULO 11. Jornada

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

Los Años 2024 a 2029, ambos años incluidos será de 1.752 HORAS.

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

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

ARTÍCULO 12. Distribución de la jornada

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

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

2.- La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo de cada año de vigencia del presente Convenio, hasta el 15 % de la jornada de trabajo anual pactada.

3.- La distribución irregular respetará en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal, previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

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

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

ARTÍCULO 13. Horas extraordinarias

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

En función del objetivo de empleo antes señalado, de experiencias internacionales en esta materia y de la normativa vigente, las partes firmantes de este convenio consideran positivo cuando ello sea posible, la conveniencia de compensar las horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente. Para el caso no ser posible la compensación en tiempo de descanso, se abonará las horas extraordinarias, con un incremento del 30 % respecto de la hora ordinaria.

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

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros ú otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno ú otra circunstancia derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate; mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

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

**ARTÍCULO 14. Vacaciones**

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

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

CAPÍTULO IV
FORMA, MODALIDADES Y DURACIÓN DEL CONTRATO**ARTÍCULO 15. Forma del Contrato.**

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

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

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

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

ARTÍCULO 16. Periodo de Prueba.

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

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

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

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

ARTÍCULO 17. Contratos Formativos.

Nos remitimos en cuanto a esta materia a lo establecido en la legislación estatal vigente en cada momento.

ARTÍCULO 18. Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.

Nos remitimos en cuanto a esta materia a lo establecido en la legislación estatal vigente en cada momento.

ARTÍCULO 19. Contrato de relevo (Jubilación Parcial).

La jubilación parcial y el contrato de relevo se registrarán íntegramente por la normativa estatal vigente en cada momento, tanto en materia laboral como de Seguridad Social. Las referencias contenidas en este convenio a dicha materia se entenderán realizadas a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes en cada momento.

ARTÍCULO 20. Contratación Temporal.

La contratación de duración determinada se regirá íntegramente por la normativa estatal vigente en cada momento, especialmente por lo



dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

ARTÍCULO 21. Remisión normativa

Las modalidades de contratación temporal, sus causas, duración, prórrogas, formalización, indemnización, preaviso y extinción se ajustarán a la normativa estatal vigente en cada momento y, en su caso, al convenio sectorial estatal aplicable.

ARTÍCULO 22. Empresas de Trabajo Temporal.

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

ARTÍCULO 23. Preavisos ceses.

El cese de los trabajadores por terminación del contrato deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación mínima de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese. Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos. No será de aplicación lo dispuesto anteriormente en cuanto a plazo de preaviso e indemnizaciones para los contratos concertados bajo la modalidad de interinidad o sustitución, eventuales por circunstancias de la producción u obra o servicio inferiores o iguales a seis meses, sin perjuicio de la notificación escrita del cese.

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

Grupos I a V: Un mes.

Grupos VI y VII: Quince días naturales.

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

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

CAPÍTULO V
ASPECTOS FORMATIVOS

En relación a esta materia nos remitimos a lo establecido en el Convenio Estatal.

ARTÍCULO 24. Formación Continua

En relación a esta materia nos remitimos a lo establecido en el Convenio Estatal.

La Comisión Paritaria Sectorial de Formación en este ámbito Autonómico estará formada por cuatro representantes de las organizaciones Federación Industria, Construcción y Agro- FICA-UGT Illes Balears- y CC.OO Federación de Construcción y Servicios de Illes Balears, y cuatro representantes empresariales de la, Federació de la Fusta i Suro de la CAIB -(FFS). Dicha Comisión tendrá su domicilio social en sito en calle Font i Monteros nº 8 de Palma de Mallorca.

CAPÍTULO VI
ASPECTOS SOCIALES**ARTÍCULO 25.** Bajas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Durante los procesos de incapacidad temporal, derivados de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, las empresas



complementarán las prestaciones económicas que los trabajadores o las trabajadoras reciban de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100 por 100 del respectivo salario real.

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

ARTÍCULO 26.Reducción del Absentismo.

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 27. Seguro sobre riesgos profesionales

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

- a) 30.000 euros, en caso de Fallecimiento del trabajador o de la trabajadoras por accidente de trabajo.
- b) 20.000 euros, en caso de Invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Las empresas que no tengan suscrita Póliza de Seguros sobre riesgos profesionales a que alude este artículo, se responsabilizarán de asumir el pago de las indemnizaciones que para cada caso se regulan en el supuesto de que se produzcan alguna de las situaciones que se contemplan. La subida de los nuevos importes del seguro de fallecimiento y de incapacidad, aquí pactos se devengarán únicamente para supuestos ocurridos o concedidos a partir del 1 de enero de 2027 en adelante y hasta 31 de Diciembre de 2029. Se mantendrán los importes del seguro de fallecimiento y de incapacidad establecidos en el anterior convenio publicado hasta el 31 diciembre de 2026.

ARTÍCULO 28. Ropa de trabajo

La empresa facilitará a los trabajadores de los grupos de taller y/o taller un equipo/ropa de invierno y otro de verano. el trabajador vendrá obligado al uso de la ropa/equipo de trabajo facilitado por la empresa.

Suministro de agua y condiciones alimentos. Las empresas que cuenten con centros de trabajo que ocupen a más de 10 personas trabajadoras y siempre que no existan instalaciones más apropiadas, tendrán que instalar calentadores de comida, así como sistemas de conservación, para el mantenimiento de la misma.

En las obras las personas trabajadoras deberán disponer de agua potable en cantidad suficiente y en condiciones de calidad adecuada.

CAPÍTULO VII

REPRESENTACIÓN COLECTIVA

ARTÍCULO 29. Comités de Empresa y Delegados de Personal

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

ARTÍCULO 30. Elecciones Sindicales-Candidatos

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

ARTÍCULO 31. Crédito horario

Será de aplicación en cuanto al crédito horario de los representantes de los trabajadores lo dispuesto en el Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores, sin que en ningún caso éste pueda ser inferior a 15 horas.

En las empresas donde exista Comité de Empresa o más de un delegado de personal, las horas retribuidas de permiso de que disponga para el ejercicio de sus funciones representativas en su conjunto serán transferidas de uno a otro y acumulables anualmente.

ARTÍCULO 32. Derecho de reunión

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

2. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

3. La presidencia de la asamblea comunicará a la Dirección de la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordadas con ésta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal. Cuando por cualquier circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera. Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo. La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la Dirección de la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.

ARTÍCULO 33. Delegado Sindical

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

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

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

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

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



- Recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo, en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o central sindical y la Dirección de la empresa.
- Asistir a las reuniones del Comité de Empresa del centro de trabajo y Comité de seguridad e higiene en el trabajo con voz y sin voto.
- Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa representándose las mismas garantías reconocidas por la Ley y el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias en las que legalmente proceda.
- Será informado y oído por la Dirección de la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten, en general, a los trabajadores de su centro de trabajo, y particularmente a los afiliados a su sindicato que trabajen en dicho centro.
- El Delegado sindical ceñirá sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias, ajustando, en cualquier caso, su conducta a la normativa legal vigente.
- Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos tendrán derecho a la utilización de un local adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellos centros de trabajo previstos en este artículo.
- Participación en las negociaciones de los Convenios Colectivos: A los delegados sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada directamente por el Convenio Colectivo de que se trate.
- Reunirse, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, con los trabajadores de ésta afiliados a su sindicato.
- Insertar comunicados en los tableros de nuncios, previstos a tal efecto, que pudieran interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores del centro. Los delegados sindicales, siempre que no formen parte del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en iguales términos y contenido que los contemplados en este Convenio.

ARTÍCULO 34. Cuota Sindical

En los centros de trabajo, a solicitud formulada por escrito a las empresas por cada uno de los trabajadores afiliados a los sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán en la nómina mensual a dichos trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El abono de la cantidad recaudada por la empresa se hará efectivo, por meses vencidos al sindicato correspondiente, mediante transferencia a su cuenta bancaria. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año. El trabajador podrá, en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida.

ARTÍCULO 35. Excedencias Sindicales

El personal con antigüedad de cuatro meses que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales, autonómicos o nacionales de una central sindical que haya firmado el Convenio, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determina. Para acceder el trabajador a dicha excedencia, deberá acompañar a la comunicación escrita a la empresa el certificado de la central sindical correspondiente en el que conste el nombramiento del cargo sindical de gobierno para el que haya sido elegido.

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

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

Artículo 36. Plan de Igualdad.

1º. Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo en la medida de lo posible actuaciones en base a los siguientes principios:

- a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción y en las condiciones de trabajo.
- b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
- c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

2º. El sector de la madera y el mueble, materializando su compromiso y constante preocupación por la completa aplicación de las políticas de igualdad, considera que en el caso de empresas de más de 100 personas trabajadora, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la



elaboración y aplicación de un plan de igualdad. En aplicación de lo establecido en el artículo 1 del Real Decreto-Ley, de 1 de Marzo de 2.019, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y salvo que por una normativa posterior se establezca lo contrario, a partir del 8 de marzo de 2.022, la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad será de aplicación a empresa de más de 50 personas trabajadoras.

3º. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, par lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado.

4º. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

5º. Las empresas estarán obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el Registro de Planes de Igualdad de las empresas en el momento que reglamentariamente se establezca.

Artículo 37. Indemnización Pérdida Poder Adquisitivo. (IPPA).

Antes del 30 de Septiembre de 2026, las personas trabajadoras que hayan prestado sus servicios en la empresa en la totalidad del año 2025 percibirán una indemnización de pérdida de poder adquisitivo (IPPA), por el importe que consta en la tabla que se incorpora en el presente artículo. Aquellas personas trabajadoras que no hayan prestado sus servicios en la totalidad del año 2025 percibirán dicha indemnización proporcionalmente al tiempo efectivo trabajado en el 2025, calculado en días de permanencia efectiva. Dicho plus se pacta única y exclusivamente para el presente convenio colectivo, perdiendo su vigencia y aplicación una vez transcurrido el plazo fijado de su abono y en todo caso a 31.12.2026. El presente es un concepto indemnizatorio que compensa la pérdida de poder adquisitivo debido y por tanto dado su carácter indemnizatorio y finalidad no le es de aplicación la compensación y absorción de este según establece el art. 26.5 del ET. Este (IPPA) será un pago único, para el ejercicio 2026, no aplicable al resto de años de vigencia del presente convenio.

GRUPO III-ENCARGADO	830,76
GRUPO IV -OFICIAL 1º.	783,89
GRUPO V-OFICIAL 2º.	734,23
GRUPO VI-AYUDANTE	637,13
GRUPO VII-PEON	601,56

Artículo 38. Protocolos LGTBI. Acoso. Catástrofes metereológicas e igualdad.

Sin perjuicio de que se las empresas acuerden sus propios protocolos adaptados a sus necesidades específicas, se adjuntan en **Anexo III**, los protocolos de mínimos exigidos por la legislación vigente en las indicadas materias.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera. Vacantes

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

Disposición Adicional Segunda. Comisión Paritaria de Interpretación y Mediación Comisión Paritaria de Interpretación y Mediación.

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

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

Disposición Adicional Tercera. Cláusula de Sumisión al T. A.M.I.B

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

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

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

Disposición Adicional Cuarta. Pérdida del Plus de Asistencia

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

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

Las Empresas podrán optar entre, aplicar el régimen disciplinario correspondiente o efectuar las anteriores deducciones en los casos previstos en este artículo, que no revestirán carácter de multa, sino de incumplimiento de la condición impuesta para tener derecho a su percepción. El fondo creado, en su caso, con el producto de las detracciones será repartido proporcional y trimestralmente entre aquellos trabajadores o trabajadoras de cada Empresa que no hayan sufrido detracción alguna y en proporción a los días de asistencia al trabajo.

Disposición Adicional Quinta.

En relación al registro de jornada de los trabajadores se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Disposición Adicional Sexta.

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, incluidos el cuadro de permisos y licencias se estará a lo que estaba redactado el Convenio Estatal de la Madera publicado el día 27 noviembre de 2.012. BOE. Número 285, o en su defecto al Estatuto de los Trabajadores.



ANEXO I

Ámbito Funcional

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



27. Mobiliario de oficina y colectividades.
28. Fabricación de muebles de cocina.
29. Fabricación de muebles de baño.
30. Fabricación de colchones.
31. Fabricación de otros muebles.
32. Fabricación de mobiliario urbano.
33. Fabricación de parques infantiles.
34. Fabricación de instrumentos musicales de madera.
35. Intermediarios del comercio de la madera.
36. Fabricación de virutillas y briquetas.
37. Recogida, tratamiento y eliminación de residuos no peligrosos de madera.
38. Toda actividad industrial derivada de la madera que exista o pueda crearse.

ANEXO III

- a) PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL EN EL PUESTO DE TRABAJO
- b) PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL EN EL PUESTO DE TRABAJO.
- c) MEDIO AMBIENTE.
- d) IGUALDAD EN EL TRABAJO.
- e) PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI
- f) PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A CATÁSTROFES Y FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS EN EMPRESAS DEL SECTOR madera DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LES ILLES BALEARS

A) Protocolo para la prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual en el puesto de trabajo.

I.- INTRODUCCIÓN

Como resultado de la negociación del Convenio Colectivo de la **madera** y de acuerdo entre las partes, cuyo objeto es fomentar políticas y prácticas que establezcan unos entornos laborales libres del acoso sexual, y, por otra parte, un Protocolo de Actuación para reglamentar los procedimientos a seguir en los casos que se planteen de acoso sexual.

II.- DEFINICIÓN

La definición más reciente de acoso sexual la encontramos en la Directiva 2002/73/CE del parlamento europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 (EDL 2002/41796), que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo (EDL 1976/2256), relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, utilizando los siguientes términos:

“La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

En lo que a nuestra normativa interna se refiere, el artículo 4º. del Estatuto de los Trabajadores (EDL 2015/182832) dispone que todas las personas trabajadoras tienen derecho “al respecto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”.



Por último, el Código de Conducta elaborado en el seno de la Comisión de las Comunidades Europeas, propone la siguiente definición:

“El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.

Se considerará como tal si la conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; si la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de las empresas o personas trabajadoras (incluidos e incluidas los y las superiores y los compañeros y las compañeras) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esa persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación en el mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/ o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma”.

III.- ADOPCIÓN DE UN CÓDIGO DE CONDUCTA.

Como medida preventiva en las situaciones de acoso sexual se propone la adopción, con las adaptaciones oportunas, del “Código de Conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual” elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de la Recomendación de dicha Comisión, de fecha 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

El objeto del Código de Conducta, que deberá difundirse en el seno de las empresas, es proporcionar a las empresas y a las personas trabajadoras una orientación práctica sobre la protección de la mujer y del hombre en el trabajo, y establecer recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitar el acoso sexual.

IV.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL.

Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

1.- Procedimiento informal.- En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona trabajadora explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma.

Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona trabajadora así lo decide, y a su elección, por un representante de los trabajadores, por el superior inmediato o por superiora inmediata, o por una persona del departamento de recursos humanos de la empresa.

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

2.- Procedimiento formal: en los casos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

-Este se iniciará con la prestación de una denuncia en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona trabajadora que sea objeto de acoso sexual.

La persona a la que irá dirigida la denuncia será, a elección de la persona trabajadora, un miembro del departamento de recursos humanos o de personal, o un miembro de la dirección de la empresa.

Asimismo, si así lo decidiera la persona trabajadora, una copia de la misma será trasladada a los representantes legales del personal.

- La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes o a todas las intervinientes, inclusive a los representantes legales de los trabajadores si así lo hubiera decidido la persona trabajadora afectada, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará al denunciante o al denunciado, si éstos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

La intervención de los representantes legales de los trabajadores, tanto como la de posibles testigos y de todas y todos los actuantes, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona trabajadora que ha presentado la denuncia como a la persona trabajadora objeto de la misma.

- La constatación de la existencia de acoso sexual dará lugar a la imposición de las sanciones graves previstas en el ET.

- Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará a la persona trabajadora denunciante, antes, al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce.

Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de las personas trabajadoras afectadas.

- La Comisión Paritaria del Convenio, deberá ser informada de todos los casos de acoso sexual tramitados en las empresas que finalicen con imposición de alguna sanción disciplinaria.

CÓDIGO DE CONDUCTA EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL.

I.- La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso sexual, y a tales efectos expresa su deseo de que todas las personas trabajadoras sean tratados y tratadas con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual en el trabajo.

II.- Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona trabajadora, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

III.- Todas las personas trabajadoras tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos y todas. Por su parte, las personas encargadas de cada departamento deberán garantizar que no se produzca el acoso sexual en los sectores bajo su responsabilidad.

IV.- Las personas trabajadoras tienen derecho a presentar una denuncia si se produce acoso sexual, las cuales serán tratadas con seriedad, prontitud y confidencialmente. Las mismas deberán contener la descripción de los incidentes y deberán ser dirigidas, a elección de la persona trabajadora, a un o una miembro del departamento de recursos humanos o de personal o un o una miembro de la dirección de la empresa.

Asimismo, si la persona trabajadora lo desea, se pondrán los hechos en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores, los cuales intervendrán en la tramitación del expediente informativo.

V.- “Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual, será considerada como falta muy grave. Si tal conducta se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla”.

En los supuestos en que una persona trabajadora incurra en conductas constitutivas de acoso sexual será sancionado o sancionada conforme dispone el precepto señalado.

B). Protocolo para la prevención y tratamiento de los casos de acoso moral en el puesto de trabajo.

1. Declaración de principios.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad, así como su integridad física y moral. También la persona trabajadora tiene derecho a una protección real y eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En los últimos tiempos el Acoso Moral (Mobbing), está ocasionando no pocos daños en la salud de las personas trabajadoras, que por desgracia son víctimas de algún tipo de conducta relacionada con el acoso moral.

Este tipo de conductas son indeseables, irrazonables y ofensivas para la persona que las sufre, por esto, además de ser sancionadas como faltas muy graves y en su grado máximo, deben ser tratadas en un contexto o procedimiento interno de conflictos, que sin desechar la utilización de cualquier medio legar al alcance de la persona trabajadora acosada, nos permita actuar con prontitud en el lugar del problema, tratar las denuncias con seriedad y confidencialidad, protegiendo la intimidad de la persona trabajadora, y cero tolerancia al o a la que pretenda perseguir o represaliar al o a la denunciante.

Las partes firmantes del presente acuerdo, conscientes de la importancia que este fenómeno laboral está adquiriendo, se comprometen a realizar el esfuerzo necesario, encaminado a crear y/o mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad de todas las personas trabajadoras que desarrollan su jornada laboral en el ámbito de la empresa.

ACOSO MORAL (MOBBING)

La situación de Acoso Moral se produce, cuando una persona o más (la víctima puede ser acosada por un grupo) somete a otra, a una

violencia psicológica por sistema durante un periodo de tiempo más o menos prolongado. El Acoso Moral puede tener hasta 45 formas de expresión diferentes, encaminadas todas ellas a ofender, ridiculizar y llevar a la víctima al aislamiento del grupo, resultando de todo ello si se mantiene en el tiempo, la desestabilización emocional y psicológica de la persona acosada.

De las cuarenta y cinco posibles formas de expresión del acoso moral vamos a señalar a título de ejemplo las siguientes conductas:

- Restringir posibilidades de hablar o defenderse ante un conflicto.
- Prohibir a otros compañeros u otras compañeras que colaboren con él o ella.
- Obligarle a ejecutar tareas que estén en contra de sus principios.
- Obligarle a repetir una y otra vez trabajos que ya han sido acabados.
- Trazarles objetivos u obligarlos u obligarlas a realizar proyectos difíciles de cumplir.
- Frenar proyectos. Asignarle misiones sin sentido o quitarle responsabilidades, dejando a la persona sin trabajos que efectuar.
- Impedir que esté informado.
- Infundir miedo para que no hable con otros u otras superiores.
- Ignorar su presencia o referirse a él o ella como si fuera invisible, no dirigirle la palabra.
- Inducir a errores premeditadamente u ofrecerse a mejorar un trabajo añadiendo errores para que la persona sea castigada de alguna manera por ello.
- Minimizar cualquier esfuerzo llevado a cabo para concreción de un determinado proyecto.
- No reconocer jamás que se trata de un trabajo bien hecho.
- No premiar ni dar incentivos.
- Destrucción de realizaciones.
- Dar más trabajo del pactado, incluso más que a otras personas.
- Asignación discriminada de los peores trabajos.
- Denigrar su trabajo comparándolo con el de otras personas trabajadoras sin indicarle cómo desea que el trabajo se realice.
- Restringir las posibilidades para que pueda clarificar su posición o sus puntos de vista.
- Utilizar tácticas de desestabilización.
- Trasladarlo o trasladarla a otro despacho, zona, departamento o simplemente cambiarlo o cambiarla de mesa, con ánimo de separarlo de sus compañeros o separarla de sus compañeras de hacerle sentir que molesta.
- Excluirle o excluirla de cualquier acontecimiento que organice la empresa o de cualquier actividad social.
- Denigrarle o denigrarla delante de superiores.
- Rechazar sus propuestas desde el principio sin argumento razonable.
- Responsabilizarle o responsabilizarla de errores cometidos por otras personas.
- Facilitarle información errónea.
- Negarle la posibilidad de realizar cursos de formación y reciclaje.
- Asignarle tareas en las que siempre dependa de alguien.
- Controlarle y vigilarle o controlarla y vigilarla constantemente de una forma inclemente.
- Abrir su correspondencia.

Cualquiera de estas conductas, aunque aisladas nos pueden parecer irrelevantes, ya es por sí misma factor de riesgos psicosocial, con el consiguiente daño para la salud de la persona trabajadora, y forman parte de una estrategia perfectamente orquestada por el acosador o acosadora, pero además el acosador o acosadores o acosadora o acosadoras, ya en otra fase más explícita, cuando la víctima ya ha sido paralizada y acorralada, suele utilizar las siguientes armas:

- Habla mal directa e indirectamente, dando malas referencias para futuros proyectos, calumniando, degradando la profesionalidad o la imagen personal de la víctima.
- Critica su vida privada, su familia, sus hijos, su marido o esposa, etcétera.
- Hablar mal de otros e inventar historias que algunos compañeros o compañeras dicen para atemorizarle o atemorizarla más si cabe y se aísle aún más.
- Criticas permanentes a su forma de vida.
- Se ríe y burla de su vida privada.
- Quiere dirigir su vida privada.
- Hacerle parecer confusa o confuso, demasiado lenta o lento mentalmente, poco creativo o creativa, enferma o enfermo mental o emocionalmente, dependiente.
- Mofarse de sus presuntas discapacidades o de las reales en el caso de que la víctima las padezca.
- Imitar gestos, la voz, el modo de caminar, de moverse, u otras cualidades en tono de burla.
- Ataques a sus creencias políticas o religiosas o sindicales.
- Acusaciones en público de conductas falsas para crear animadversión.
- Hablar mal y en semi secreto, cuchicheando en presencia del maltratado o maltratada.
- Difundir rumores malintencionados, sean ciertos o no.
- Hacer continuamente comentarios maliciosos respecto a las personas acosadas.



En esta fase el acosado o acosada, suele tener algún tipo de reacción, ya empieza a ser consciente del maltrato, es el momento en el que la víctima dice "esto ya es demasiado". Pero el acoso no termina aquí, todavía hay otra fase más violenta, es cuando el acosador:

- Grita e insulta, para acentuar supuestos errores de la víctima.
- Amenaza.
- Pretende aterrorizar a la víctima por cualquier medio a su alcance.
- Critica y menosprecia el trabajo de la víctima en presencia de compañeros o compañeras, o compara el mismo con otros supuestamente mejor.
- Provoca verbal y hasta físicamente a la víctima con el fin de inducirle a reaccionar de forma descontrolada.
- Comportamientos explícitos de maltrato verbal y físico.

CONSECUENCIAS PARA LA VÍCTIMA.

Las partes firmantes del presente Protocolo, reconocen y están convencidos y convencidas que el sometimiento de la víctima, durante algún periodo de tiempo, más o menos largo, a las conductas o hechos señalados anteriormente, ocasiona unas consecuencias no deseables a la víctima, pudiendo ser estas consecuencias de diversa naturaleza y afectar distintos ámbitos del entorno donde se desenvuelve la víctima.

Estas consecuencias están muy próximas a las patologías del estrés, señalando como algunas de las más importantes las consecuencias siguientes:

Para la persona trabajadora afectada. A nivel Psíquico. La sintomatología puede ser muy diversa. El eje principal que sufre el o la sujeto afectado o afectada es la ansiedad: la presencia de un miedo acentuado y continuo, de un sentimiento de amenaza. La ansiedad que manifiestan estos o estas sujetos en su tiempo de trabajo, puede generalizarse a otras situaciones. Pueden darse también otros trastornos emocionales como sentimiento de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima o apatía. Pueden verse afectados o afectadas por distintos tipos de distorsiones cognitivas o mostrar problemas a la hora de concentrarse y dirigir la atención (los diagnósticos médicos compatibles son síndrome de estrés postraumático y síndrome de ansiedad generalizada). Este tipo de problema puede dar lugar a que la persona trabajadora afectada, con el objeto de disminuir la ansiedad, desarrollen comportamientos sustitutivos (drogas, alcohol o cualquier otro tipo de adicciones) que además de constituir comportamientos patológicos en sí mismos, están en el origen de otras patologías.

- a) La excesiva duración o magnitud de la situación de mobbing puede dar lugar a patologías más graves o agravar problemas preexistentes. Así, es posible encontrar cuadros depresivos graves, con individuos con trastornos paranoides e, incluso, con suicidas. A Nivel Físico, podemos encontrarnos con diversas manifestaciones de patología psicosomática: desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos.
- b) Para la organización del trabajo. Está constatado que la existencia personas trabajadoras con este tipo de problemas afecta al desarrollo del trabajo, la distorsión que se produce por la falta de comunicación y colaboración interfiere en las relaciones que los trabajadores y trabajadoras deben establecer para la ejecución de las tareas. Por este motivo, se producirá una disminución en la cantidad y calidad del trabajo desarrollado por la persona afectada, el entorpecimiento o la imposibilidad del trabajo en grupo, problemas en los circuitos de información y comunicación. Por otra parte, se producirá un aumento del absentismo de la persona afectada. Algunos estudios con mucha base científica relacionan la calidad del clima laboral con la posibilidad de que se incremente la accidentabilidad.
- c) Para el núcleo familiar y social. El entorno familiar y social del afectado o afectada padecerá las consecuencias de tener una persona cercana amargada, desmotivada, sin expectativas ni ganas de trabajar, y que padecerá posiblemente algún tipo de trastorno psiquiátrico, con o sin adicción alguna.
- d) Para la comunidad. Diversos estudios que tratan sobre el impacto económico de este tipo de problema para la comunidad, señalan que no hay que menospreciar las consecuencias que a ese nivel se producen: la pérdida de fuerza de trabajo, costes asistenciales por enfermedades, costes de las pensiones de invalidez, etc.

INTERVENCIÓN.

Para hacer frente a este tipo de problemas, las partes firmantes de este Protocolo se comprometen:

1. Se evaluarán los riesgos psicosociales, así como la detección precoz, por medio de la vigilancia de la salud, de situaciones de ansiedad producidas por el entorno laboral.
2. Las empresas adoptarán las medidas necesarias para publicar el presente Protocolo en todos los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo.
3. Se constituirá un servicio interno de psicología, al que podrán acceder los trabajadores o trabajadoras que lo crean conveniente, o sus representantes si así lo desean los trabajadores o trabajadoras afectados o afectadas.
4. Para conseguir los objetivos deseables y perseguidos por las partes firmantes se aplicarán unos procedimientos.



Estos procedimientos, deben ser claros y precisos y su resolución eficaz y efectiva:

a.1. Procedimiento Informal:

Esta viene motivada por el hecho constatado de que la mayoría de las personas afectadas, anhelan que su situación de acoso, acabe.

a.1.1 Debe ser posible y bastar con que la persona trabajadora explique claramente a la persona que muestra comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es humillante, que molesta y que obstaculiza la realización de su trabajo.

a.1.2. Si resultase que a la persona trabajadora acosada le resultase difícil por cualquier circunstancia que concurriese, esta persona podrá elegir a un representante legal, que procederá de inmediato a transmitir el mensaje.

a.1.3. Si el acosador o acosadora una vez que ha recibido el mensaje, continuase con su comportamiento o resultase inadecuado resolver el problema de manera informal, se procederá al procedimiento formal.

a.1. Procedimiento Formal:

Éste se iniciará con la presentación de una denuncia en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona que sea objeto de acoso. La persona a la que irá dirigida la denuncia será, a elección de la persona trabajadora, un o una miembro del departamento de recursos humanos, de la dirección de la empresa, el psicólogo o psicóloga del servicio de prevención de riesgos laborales o el médico o doctora del mismo servicio de prevención. Cuando la persona trabajadora no se oponga, una copia de la misma denuncia será trasladada a los representantes legales de las personas trabajadoras en el centro de trabajo, y que a petición del afectado o afectada podrán intervenir en su nombre.

La representación legal de las Personas Trabajadoras deberá ser informada de todos los casos de acoso moral tramitados en la empresa que finalicen con imposición de alguna sanción disciplinaria.

a.2.1. La Denuncia dará lugar a la apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los y todas las intervinientes, inclusive los representantes legales de los trabajadores si así lo hubiera decidido la persona trabajadora afectada, se practicarán todas las diligencias necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos. El expediente se instruirá bajo los principios de rapidez y confidencialidad.

El Comité de Seguridad y Salud velará por una ayuda estructurada y sólida que le ayude a defenderse de sus acosadores y a eliminar los métodos de influencia de ejercicio del acoso,” tratamiento de urgencia” (puede ser el traslado, solo mientras duran las investigaciones y desenlace del pleito).

a.2.2. Se requerirá el diagnóstico psicológico resultante del obligatorio examen médico y de veracidad que nos señale la ruta a seguir, a tenor del análisis de la sintomatología presentada por el afectado o la afectada, en el que se combinen los servicios especializados del campo jurídico, acciones legales a emprender en el aprovechamiento de los recursos disponibles.

a.2.3. El demandante o la demandante, para soportar la tensión de todo el proceso o la eventualidad de un posible pleito, recibirá el apoyo psicológico necesario, procurándose la mayor rapidez en el proceso además de la confidencialidad del mismo.

a.2.4. Para que el proceso o el posible juicio no se conviertan en desencadenantes de una depresión o problemas mayores, el afectado o afectada podrán dar potestad a los representantes legales de los trabajadores para que actúen.

a.2.5. Si la acción en los tribunales, bien ante la jurisdicción penal por las distintas conductas que hayan podido tener lugar (lesiones, coacciones, amenazas), bien ante la jurisdicción civil o social por las acciones contractuales, no se pudieran demostrar los hechos, no se tomaran medidas ni represalias en la figura del o la demandante, dado lo complicado del tema, prestando a partir de este momento especial atención para que no se vuelvan a repetir los hechos, tomando incluso una nueva organización de los puestos de trabajo, para evitar la proximidad entre las o los implicados.

a.2.6. La constatación de la existencia de acoso moral, dará lugar a la imposición de las sanciones que se prevean en el convenio de aplicación, en el capítulo de faltas y sanciones y 54.2 c del Estatuto de los Trabajadores. En el caso de que la culpable o el culpable resultase algún directivo o alguna directiva de la empresa al que no le fuera de aplicación el Convenio Colectivo, la empresa adoptará la medida adecuada para que el culpable o la culpable no puedan acceder de ninguna manera a la persona trabajadora víctima de este maltrato psicológico.

C) Medio ambiente.

La creciente preocupación por el estado del Medio Ambiente en nuestra Comunidad Autónoma de les **Illes Balears**, lleva a las partes firmantes a seguir manteniendo en el presente Convenio Colectivo, su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medio ambiental a todas las empresas y personas trabajadoras que se dediquen a la **actividad de la madera** de toda clase, tanto al por mayor como al detalle.

Este comportamiento se sustentará sobre el reconocimiento de los derechos y deberes de las partes, y estará basado en el trabajo común de la Dirección y de las personas trabajadoras en cuanto a la propuesta, aprobación, desarrollo y evaluación de la política medio ambiental de las empresas.

La cooperación en materia de Medio Ambiente entre las Empresas y las personas trabajadoras, tendrá como objetivos fundamentales los siguientes:

- Reducir el consumo energético y estudiar la introducción de energías renovables.
- Adecuar la gestión de los residuos producidos durante las actividades propias de las empresas.

- Fomentar la distribución y utilización de productos más respetuosos con el Medio Ambiente.
- Mejorar la utilización de los recursos hídricos.
- Establecer campañas de sensibilización medio ambiental dirigidas a las y los usuarios y clientas y clientes de las empresas.
- Conseguir una buena comunicación entre las empresas y la sociedad en esta materia.
- Fomentar y garantizar la formación y participación de las personas trabajadoras en la gestión medio ambiental de las empresas.
- Recibir información periódica y por escrito sobre todos los aspectos relacionados con el comportamiento ambiental de las empresas.

D) Igualdad en el trabajo.

1. Compromiso. El lugar de trabajo es uno de los ámbitos estratégicos para reducir la discriminación en la sociedad. Si en el lugar de trabajo se reúne a personas de diferente sexo, edad, raza, extracción social y capacidad física, y se les trata equitativamente, el lugar de trabajo contribuye a reducir las tensiones provocadas por los prejuicios y los estereotipos y a demostrar que la vida social y el trabajo sin discriminación son posibles, efectivos y deseables. La igualdad en el empleo y la ocupación es trascendental para las personas en términos de libertad, dignidad y bienestar.

De tal forma, en las empresas, no se tolerará, ningún tipo de práctica discriminatoria en su organización y cohabita con diferentes realidades socio-demográficas que integra en su cultura para su convivencia y enriquecimiento de sus valores. La propia diversidad de la organización por su particularidad individual y la integración de dichas realidades son la base para una cultura sin prácticas discriminatorias y garante de una efectiva igualdad de trato y de oportunidades profesionales. Asimismo, es pretensión superar el planteamiento basado exclusivamente en la prohibición de discriminar para adoptar una perspectiva más amplia que abarca la obligación de impedir la discriminación y promover la igualdad efectiva.

2. Política. Las empresas, consideran la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio básico y estratégico de la gestión de la organización, comprometiéndose a integrar la dimensión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de las empresas. En esta línea Los empresarios y empresarias, asumen los siguientes principios y compromisos que conforman su Política de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres:

1. Transversalizar la Gestión de la igualdad. Las actuaciones en este ámbito partirán de los Planes Estratégicos con la definición de objetivos concretos. Los Planes de Igualdad tendrán el apoyo institucional de la Dirección.

2. Los Planes de Igualdad de oportunidades contribuirán a cimentar la óptica de la igualdad ya presente y promovida en todas las estrategias que se desarrollan dentro de la gestión de las empresas, así como la promoción y participación de la mujer en todos los niveles.

3. Fomentar la aplicación de medidas de equiparación personal y profesional de manera permanente entre todas las personas que forman parte de las plantillas de las empresas, independientemente de su sexo, para lograr la presencia cualitativa de las mujeres, y con ello la eficacia y eficiencia de la organización.

4. Impulsar programas y acciones para la eliminación de barreras, económicas, físicas y sociales que perpetúan hábitos, tipos de profesiones y roles que tradicionalmente se han asociado a uno de los dos sexos y que pueden ser desempeñados por ambos.

5. Sensibilizar y preparar a todas las personas que integran las plantillas de las empresas para que favorezcan la igualdad de trato y oportunidades, eliminen los tratos discriminatorios y eviten el uso sexista del lenguaje.

6. En lo referido a imagen y difusión, se reflejará la diversidad en todas sus expresiones, así como el compromiso con la construcción de igualdad.

En el marco de esta Política, entre otras acciones, las empresas formulan y pone en práctica el Plan PIMHER (Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en sus respectivos centros de trabajo o empresas).

3. Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Sector.

A) CONSIDERACIONES GENERALES. La pretensión de abordar un Plan de Igualdad como el Plan PIMHER y la implicación en este proyecto, supone iniciar el camino de la Gestión de la igualdad no con acciones puntuales sino con un enfoque integral.

Se crea el “Observatorio de la Mujer” por las partes negociadoras y firmantes del presente Convenio, para la definición y el seguimiento de los PIMHER en su conjunto, de modo que las medidas que se implanten a corto, se consoliden y asimismo se alcancen los objetivos a medio y largo plazo. Este foro está compuesto por personas designadas por las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del presente convenio con un total de 8 personas, cuatro de la patronal y cuatro de los sindicatos.

B) OBJETO Y ALCANCE. Esos Planes de Igualdad tiene por objeto promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación incrementando el número de mujeres en puestos cualificados de responsabilidad y representación, minorizando progresivamente la

segregación vertical en la ocupación por razones de sexo existente en la organización de las empresas de **madera**.

Para ello, en las distintas fases de su implantación, pondrá en marcha acciones cuyos objetivos persiguen:

1. Fomentar la aplicación de medidas de equiparación personal y profesional de manera permanente entre todas las personas que forman parte de las plantillas, independientemente de su sexo.
2. Impulsar programas y acciones para la eliminación de barreras físicas y sociales que perpetúan hábitos, tipos de profesiones y roles que tradicionalmente se han asociado a uno de los dos sexos y hoy pueden ser desempeñados por ambos.
3. Sensibilizar y preparar a todas las personas integrantes de las plantillas para que favorezcan la igualdad de trato y oportunidades, eliminen los tratos discriminatorios y eviten el uso sexista del lenguaje.

C) PLANES DE SITUACIÓN. Con la finalidad de elaborar Planes de Igualdad ajustados a la realidad de la organización de cada centro de trabajo y/o empresa, el Plan propone elaborar “Planes de situación / Diagnósticos” para conocer la situación respecto a la gestión interna que se realice desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El objetivo es proporcionar información sobre las características, las necesidades y las opiniones de las mujeres y hombres que trabajan en la empresa, detectar la existencia de posibles desigualdades por razón de sexo y poder así contribuir a avanzar en la eliminación de los mismos incorporando oportunidades de mejora, así como para servir de base para la realización de los correspondientes Planes de Acción.

D) PLANES DE ACCIÓN. Los planes de acción derivados del plan de situación o diagnóstico irán objetivados, con indicadores numéricos que se incorporarán a la gestión cotidiana de la organización, dentro de los Planes de Gestión de las empresas.

De esta forma, se utilizará el sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Gestión, para evaluar los Planes de igualdad.

El radio de implantación del Plan de Igualdad de las empresas, alcanza a todas las empresas afectadas por el presente Convenio, incorporándose durante la vigencia del mismo aquellas medidas concretas y buenas prácticas que se consideren testadas y consolidadas por parte del Observatorio de la Mujer, y de cuyo seguimiento se hará partícipe a todo el sector, pudiéndose dotar las partes firmantes, si se considerara oportuno, de una subcomisión de trabajo específica en la que delegar tales tareas.

De cada Plan de Situación o Diagnóstico, surgen actuaciones que configuran un Plan de

Igualdad. Estas actuaciones se abordarán de forma progresiva mediante Planes de Acción encuadrados en seis Campos de Actuación:

- Campo de Actuación LENGUAJE - Planes de Acción: Elaboración Propuesta de estilo sobre la utilización del lenguaje no sexista; Revisión de documentos sobre el uso de lenguaje discriminatorio; Sensibilización por la igualdad y pautas para un lenguaje no sexista en escritos, paneles; etc.
- Campo de Actuación BARRERAS FÍSICAS Y DE SALUD - Planes de Acción: Evaluación ergonómica de puestos y/o tareas y definición de los mismos según criterio ergonómico de protección a población trabajadora femenina; Plan de evaluación y adaptación del puesto o de las condiciones de trabajo para mujeres embarazadas; Plan de tratamiento medidas terapéuticas de enfermedades específicamente de la mujer; Planificación para los casos de permisos por maternidad, Guardas legales, etc.
- Campo de Actuación BARRERAS SOCIALES - Planes de Acción: Planes internos para analizar y gestionar la vinculación de puestos a un género determinado (definición de puestos asociados a un género susceptibles de ocupación, etc.); Plan para posibilitar la incorporación voluntaria de mujeres a jornada completa; Preferencia jornada completa tiempos parciales, etc.
- Campo de Actuación DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL - Planes de Acción: Incrementar el número de mujeres en los procesos de formación; Incorporar más mujeres en los programas a potenciales; Incrementar la incorporación a puestos de mandos y gestores Licenciadas que ocupan nivel de profesionales; Plan de mentorización para la adaptación persona puesto; etc.
- Campo de Actuación CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL Y LABORAL. - Planes de Acción: Plan de flexibilización horaria coordinado con plan del otro miembro de la pareja.
- Campo de Actuación COMUNICACIÓN, PROYECCIÓN Y RECONOCIMIENTO -

Planes de Acción: Campañas internas en las empresas de sensibilización sobre la discriminación; Campañas internas para promover la presencia de mujeres a puestos de mayor responsabilidad; Certificación de Empresa colaboradora por la Igualdad de Mujeres y Hombres.

E) PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

ESTIPULACIONES

1.- Objeto, naturaleza y finalidad del Protocolo

El presente Protocolo tiene por objeto establecer un sistema integral de prevención, detección y actuación frente a cualquier forma de acoso o violencia dirigida contra las personas LGTBI, o vinculada a la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características

sexuales, en el ámbito de las relaciones laborales y del entorno de trabajo de las empresas incluidas en el Convenio Colectivo del **sector de la madera** de les **Illes Balears** . Su finalidad es asegurar un entorno laboral diverso, seguro e inclusivo, articular mecanismos accesibles y confidenciales para canalizar comunicaciones, quejas o denuncias, y establecer un procedimiento de actuación diligente que permita adoptar medidas inmediatas de protección y, en su caso, correctoras y disciplinarias. Este Protocolo se integra como parte del contenido mínimo convencional y se concibe como herramienta preventiva y de garantía del principio de no discriminación en las relaciones laborales, de modo que cualquier decisión o conducta que genere un trato desfavorable por causa LGTBI quedará proscrita y será nula y sin efecto en los términos legalmente previstos.

2.- Ámbito de aplicación personal, funcional, espacial y temporal

Ámbito personal. El Protocolo se aplicará a todas las personas que trabajan en la empresa, con independencia de su modalidad de contratación y del vínculo jurídico que les una a la misma, incluidas las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios, y se extenderá asimismo, a los efectos preventivos y de actuación, a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, así como a proveedores, clientes, contratas, subcontratas y visitas, entre otros, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa o se relacionen con ésta en el marco de la prestación laboral.

Ámbito funcional y espacial. Se aplicará en todos los centros de trabajo de las empresas afectadas por el Convenio, en los desplazamientos, viajes, actividades formativas, eventos corporativos y, en general, en cualquier situación vinculada al trabajo, incluyendo las interacciones por medios digitales cuando la conducta tenga conexión con el ámbito laboral.

Ámbito temporal. El Protocolo entrará en vigor en la fecha de publicación del Convenio en el Boletín Oficial de les **Illes Balears** , manteniéndose vigente mientras lo esté el Convenio, sin perjuicio de su revisión cuando resulte necesario para mejorar su eficacia o adaptarlo a cambios normativos.

3.- Principios rectores y garantías del procedimiento

El Protocolo se regirá por los principios de prevención, tolerancia cero frente a la violencia y el acoso, respeto a la dignidad y a la intimidad, confidencialidad y deber de sigilo, celeridad, imparcialidad, contradicción, proporcionalidad, protección efectiva y prohibición de represalias, garantizando en todo caso un tratamiento respetuoso de las personas implicadas. Se preservará especialmente la intimidad de la persona afectada y se evitará cualquier indagación innecesaria sobre aspectos de su vida personal, identidad u orientación, limitando las actuaciones a lo estrictamente relevante para el esclarecimiento de los hechos. Queda prohibido cualquier trato adverso o reacción empresarial o de terceros frente a quien formule una comunicación, queja o denuncia, o participe como testigo o colaborador en la investigación, asegurándose que no se adopten decisiones que supongan discriminación o represalia. Asimismo, las personas integrantes de los órganos de intervención, y en su caso las personas expertas que asistan, guardarán sigilo y confidencialidad respecto de la información reservada comunicada, y ningún documento podrá utilizarse fuera del estricto ámbito del procedimiento ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

4.- Conceptos y conductas comprendidas

A los efectos del presente Protocolo, se considerarán comprendidas, sin carácter exhaustivo, las conductas constitutivas de acoso discriminatorio por causa LGTBI, entendido como cualquier conducta realizada por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, que tenga por objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona o grupo y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, así como cualesquiera conductas de violencia física o psicológica (interna o externa) conectadas con dichas causas. También se considerarán incluidas las órdenes de discriminar, las inducciones concretas a discriminar, las burlas, comentarios vejatorios, humillaciones, aislamiento, trato desigual en condiciones de trabajo, amenazas, coacciones, difusión de rumores o revelación no consentida de datos relativos a la orientación/identidad/expresión o características sexuales, así como la denegación de oportunidades o la imposición de perjuicios por dichos motivos. Se integran igualmente, a efectos preventivos y de actuación, las situaciones de discriminación directa e indirecta y las discriminaciones múltiples o interseccionales cuando concurren con las causas LGTBI.

5.- Medidas preventivas y de sensibilización

Las empresas afectadas por el Convenio adoptarán medidas preventivas activas para evitar la aparición de conductas de acoso y violencia contra personas LGTBI, incluyendo, como mínimo: a) la difusión interna del compromiso de tolerancia cero y del contenido del Protocolo, con acceso permanente y sencillo para toda la plantilla; b) acciones periódicas de información y sensibilización dirigidas a promover el respeto a la diversidad y la igualdad de trato y a erradicar conductas de LGTBIofobia; c) formación específica para mandos, responsables de equipos, recursos humanos y, en su caso, quienes gestionen canales internos, orientada a la detección temprana, gestión adecuada de conflictos y actuación diligente; d) incorporación de buenas prácticas de comunicación y lenguaje inclusivo; y e) integración de medidas frente al acoso y la violencia como parte de la organización preventiva y del enfoque de riesgos psicosociales, incluyendo protocolos y canales claros de comunicación conocidos por toda la plantilla. Estas medidas se desarrollarán sin perjuicio de la obligación empresarial de adoptar métodos o instrumentos suficientes para la prevención y detección de situaciones de discriminación y articular medidas adecuadas para su cese inmediato.

6.- Canales de comunicación, quejas y denuncias

Canal interno. Cada empresa deberá disponer de un canal o cauce interno sencillo, rápido, accesible, confidencial y seguro para comunicar hechos que pudieran constituir acoso o violencia contra personas LGTBI, permitiendo la presentación por escrito o verbalmente, y facilitando la asistencia de persona de confianza, representación legal de las personas trabajadoras o asesoramiento sindical, si así lo solicita la persona afectada.

Sujetos legitimados para comunicar. Podrá activar el canal la persona presuntamente afectada, así como cualquier persona que tenga conocimiento de hechos potencialmente incluidos en el Protocolo (testigos o terceros), sin perjuicio de que el procedimiento formal de investigación requiera, cuando proceda, concreción suficiente de los hechos y preservación de la voluntad y seguridad de la persona afectada.

Registro y acuse. La empresa asegurará el registro interno de la recepción, la asignación de un código o referencia, y el acuse de recibo, garantizando la confidencialidad y limitando el acceso a quienes intervengan estrictamente en la tramitación.

7.- Órganos de gestión, instrucción y seguimiento

Designación. Cada empresa designará, con participación de la representación legal de las personas trabajadoras cuando exista, las personas u órgano responsable de: a) recibir las comunicaciones; b) realizar una valoración inicial; c) proponer o adoptar medidas cautelares; d) instruir o coordinar la investigación; y e) elevar propuesta de resolución.

Especialización y apoyo externo. Las comisiones u órganos responsables podrán contar con apoyo y asesoramiento externo de personas especializadas en materia de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz pero sin voto, y quedarán igualmente sujetos al deber de sigilo y confidencialidad.

Confidencialidad y acceso limitado. Se establecerá un sistema de custodia restringida de la documentación, limitando su acceso a las personas estrictamente necesarias, con prohibición de uso ajeno al procedimiento.

8.- Tramitación del procedimiento y fases

Inicio y admisión. Recibida la comunicación, queja o denuncia, el órgano responsable realizará una valoración inicial en un plazo máximo de plazo 15 días hábiles, a fin de determinar la admisión a trámite, la necesidad de medidas de protección inmediatas y la adecuación del cauce.

Medidas de protección urgente. Desde el primer momento, y con independencia de la calificación inicial, se adoptarán medidas proporcionadas para evitar la reiteración o agravamiento del daño, tales como separación funcional de las personas implicadas, cambios de turno, limitación de contactos, órdenes internas de no comunicación por canales corporativos, y cualquier otra medida organizativa que no suponga perjuicio para la persona presuntamente acosada.

Investigación. Admitida a trámite, se abrirá fase de investigación con práctica de las diligencias necesarias y proporcionadas: entrevistas, toma de declaraciones, análisis de documentación y comunicaciones, y recabado de información relevante, garantizando el respeto a la intimidad y dignidad de las personas.

Audiencia y contradicción. Se dará audiencia a la persona denunciada, facilitando su derecho a ser oída y a aportar su versión, sin menoscabo de las medidas de protección y de la confidencialidad debida.

Propuesta y resolución. Concluida la investigación, se emitirá un informe-propuesta motivado, con calificación interna de los hechos, medidas correctoras u organizativas, y, en su caso, propuesta de incoación de expediente disciplinario conforme al régimen disciplinario aplicable. La resolución se notificará a las partes con el detalle imprescindible, preservando datos sensibles y evitando difusión innecesaria.

Plazos. El procedimiento deberá tramitarse con diligencia y celeridad, procurando su finalización en un plazo máximo de plazo 15 días hábiles desde la admisión a trámite, salvo complejidad justificada.

9.- Medidas cautelares y de protección durante la tramitación

Durante la tramitación, y siempre que resulte necesario para asegurar la protección real y efectiva frente a la discriminación y la violencia, la empresa podrá adoptar medidas cautelares proporcionadas, temporales y revisables, orientadas a: a) proteger la integridad física y psíquica de la persona afectada; b) evitar la interacción o exposición a situaciones intimidatorias; c) impedir represalias; y d) garantizar la eficacia de la investigación. Estas medidas deberán acordarse con respeto a los derechos de todas las personas implicadas, priorizando la protección de la víctima y evitando que la carga organizativa o el perjuicio recaigan sobre ésta.

10.- Confidencialidad, protección de datos y deber de sigilo

Toda la información y documentación relativa a comunicaciones, quejas, denuncias e investigaciones tendrá carácter reservado. Las personas

que intervengan en la tramitación, instrucción o resolución, así como las personas expertas externas, deberán mantener confidencialidad estricta, quedando prohibida la divulgación total o parcial del contenido del procedimiento fuera del ámbito estrictamente necesario. De conformidad con las exigencias de sigilo previstas para las comisiones negociadoras y su personal asistente, ningún documento entregado o elaborado podrá ser utilizado con fines distintos de los propios del Protocolo. La empresa adoptará medidas organizativas para limitar accesos, custodiar expedientes, y restringir comunicaciones internas a lo imprescindible.

11.- Prohibición de represalias y garantías de indemnidad

Se prohíben expresamente las represalias, entendidas como cualquier trato adverso o decisión perjudicial que tenga como causa la presentación de una comunicación, queja o denuncia, la participación como testigo, o la colaboración con la investigación, así como cualquier actuación destinada a impedir el ejercicio del derecho a la igualdad de trato y no discriminación. Cualquier decisión empresarial o conducta que suponga trato desfavorable por dicha reacción será nula y sin efecto, y dará lugar a la exigencia de responsabilidades correspondientes. La empresa adoptará medidas específicas de seguimiento tras la finalización del procedimiento para prevenir victimización secundaria y garantizar un entorno seguro.

12.- Resolución, medidas correctoras y régimen disciplinario

Medidas correctoras. Cuando se constate la existencia de conductas contrarias a este Protocolo, la empresa adoptará medidas adecuadas para su cese inmediato, así como medidas organizativas y preventivas adicionales para evitar reiteraciones: formación específica, reordenación de equipos, revisión de mandos, cambios de dependencia funcional, y cualesquiera otras.

Régimen disciplinario. Las conductas constitutivas de acoso o violencia por causa LGTBI, o cualesquiera otras conductas discriminatorias, se considerarán incumplimientos laborales muy graves a efectos disciplinarios, debiendo tramitarse, cuando proceda, el correspondiente expediente conforme al régimen disciplinario establecido en el Convenio y demás normativa aplicable, sin perjuicio de otras responsabilidades administrativas, civiles o penales que pudieran concurrir.

Coordinación con otras vías. La activación de este Protocolo no impide la formulación de denuncias ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la autoridad administrativa competente u órganos judiciales.

13.- Información a la representación legal y participación sindical

En las empresas con representación legal de las personas trabajadoras, se establecerán mecanismos para garantizar su participación en el diseño, actualización y seguimiento del Protocolo, así como en la difusión de sus contenidos, respetando en todo caso la confidencialidad y el deber de sigilo. En el ámbito del Convenio, la Comisión Paritaria o el órgano convencional equivalente realizará, con periodicidad anual, un seguimiento agregado (no nominal) de la implantación del Protocolo en el sector provincial, proponiendo mejoras y acciones formativas comunes, con respeto a la intimidad de las personas.

14.- Coordinación con protocolos generales de acoso y cumplimiento por equivalencia

Cuando la empresa ya disponga de un protocolo general frente al acoso y la violencia que prevea medidas específicas para las personas LGTBI o sea ampliado expresamente para incluirlas, se entenderá cumplida la obligación de disponer de un protocolo frente al acoso y la violencia contra personas LGTBI, siempre que dicho instrumento garantice, como mínimo, prácticas preventivas y mecanismos de detección y actuación equivalentes a los previstos en el presente Protocolo. En todo caso, el Convenio establece este texto como estándar mínimo sectorial, debiendo integrarse o reflejarse en los instrumentos empresariales para asegurar homogeneidad y efectividad.

15.- Formación, comunicación y accesibilidad

La empresa garantizará que el Protocolo sea conocido por toda la plantilla y por las personas que, sin ser plantilla, se relacionen con la empresa en el ámbito organizativo (por ejemplo, contratas en el centro de trabajo), mediante su entrega con la acogida, su publicación en intranet o tablones, y acciones informativas periódicas. Se promoverá formación específica para quienes gestionen equipos y para quienes intervengan en la tramitación, y se habilitarán formatos accesibles para asegurar que el contenido sea comprensible y utilizable, reforzando la detección temprana y la intervención rápida.

16.- Seguimiento, evaluación y mejora continua

El Protocolo será objeto de evaluación periódica, con una revisión al menos cada periodicidad o cuando concurren circunstancias que lo aconsejen (cambios normativos, detección de déficits, incremento de incidencias o recomendaciones de los órganos de seguimiento). La evaluación se basará en indicadores internos (volumen de comunicaciones, tiempos de tramitación, medidas adoptadas, acciones formativas realizadas), siempre con datos agregados y sin identificación de personas, y podrá incorporar propuestas de mejora para reforzar la prevención, la eficacia del canal y la protección frente a represalias.

F) PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A CATÁSTROFES Y FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS EN EMPRESAS DEL SECTOR madera DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LES ILLES BALEARS**1.- Objeto**

El presente Protocolo tiene por objeto establecer un marco de actuación homogéneo, preventivo y de obligado cumplimiento para las empresas y las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo Laboral para la **madera de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears 2026-2030**, con la finalidad de garantizar la seguridad y salud laboral y la adecuada organización del trabajo ante situaciones derivadas de catástrofes naturales y/o fenómenos meteorológicos adversos, articulando medidas de prevención, actuación, comunicación, registro y revisión, así como pautas organizativas en materia de jornada, permisos y, cuando resulte compatible, trabajo a distancia, con pleno respeto a los derechos individuales y colectivos y a las facultades de dirección en el marco legal y convencional.

2.- Ámbito de aplicación

Este Protocolo será aplicable a todos los centros de trabajo, formatos comerciales y actividades incluidas en el ámbito funcional del Convenio Colectivo Laboral para la **madera de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears**, y afectará a toda persona trabajadora que preste servicios por cuenta de empresas comprendidas en dicho ámbito, cualquiera que sea su modalidad de contratación (indefinida, temporal, fija-discontinua, a tiempo parcial u otras) y su grupo profesional, sin perjuicio de las especialidades propias de determinados puestos con funciones de emergencia, evacuación, primera intervención, mantenimiento, logística, apertura/cierre, caja, reposición, recepción de mercancías, cámaras y almacenes.

3.- Fundamentación y encaje normativo

El presente Protocolo se integra como instrumento de desarrollo de la negociación colectiva y de la obligación de negociar protocolos de actuación frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos, y se coordina con los deberes empresariales de prevención y con las medidas organizativas y de gestión del tiempo de trabajo, descansos y permisos, de modo que sus previsiones se aplicarán conjuntamente con el Convenio Colectivo y con el Estatuto de los Trabajadores, en especial en lo relativo a permisos por imposibilidad de acceso al centro y/o riesgo grave e inminente y a la eventual implantación del trabajo a distancia cuando sea posible, así como con los mecanismos de resolución de discrepancias que procedan en cada caso.

4.- Definiciones operativas

A los efectos de este Protocolo, se entenderá por fenómeno meteorológico adverso cualquier episodio que, por su naturaleza, intensidad o duración, pueda generar un riesgo relevante para la integridad física o psíquica de las personas trabajadoras, clientela, proveedores o terceros en el centro de trabajo o durante los desplazamientos necesarios, incluyendo, entre otros, viento fuerte y rachas severas, temporales marítimos, lluvias intensas e inundaciones, tormentas eléctricas, granizo, episodios de niebla densa que afecten a la movilidad y seguridad vial, olas de calor extremo o frío intenso y cualquier otra situación declarada o advertida por autoridad competente; por catástrofe, cualquier situación de emergencia de origen natural o antrópico con afectación grave de personas, infraestructuras o servicios esenciales. Se entenderá por “riesgo grave e inminente” el que resulte de la concurrencia objetiva de circunstancias que hagan probable un daño inmediato y serio, especialmente cuando existan recomendaciones, limitaciones o prohibiciones de desplazamiento o instrucciones de evacuación emitidas por autoridades competentes.

5.- Principios generales de actuación

La aplicación del Protocolo se regirá por los principios de prevención y anticipación (prioridad de la actuación preventiva sobre la reactiva), seguridad prioritaria y autoprotección (prevalencia de la vida y salud sobre la continuidad de la actividad), actuación diligente ante riesgo grave e inminente (adopción inmediata de medidas de suspensión, evacuación o confinamiento interno cuando proceda), coordinación y comunicación (cadena de mando interna y coordinación con 112 y autoridades), proporcionalidad (medidas adecuadas al nivel de riesgo) y trazabilidad (registro documental de decisiones y actuaciones). Estos principios se aplicarán sin perjuicio de las facultades organizativas empresariales y de la obligación de respetar la dignidad de las personas trabajadoras, evitando toda medida represiva frente a actuaciones de buena fe dirigidas a la autoprotección ante riesgo grave e inminente.

6.- Organización interna, roles y cadena de mando

En cada empresa se designará una “Persona Responsable de Emergencias por Centro” (responsable emergencias centro) y, en su caso, una persona suplente (suplente), que actuarán como interlocutores operativos en la activación, coordinación y cierre de incidentes FMA/catástrofes, sin perjuicio de la estructura preventiva y de la representación legal de las personas trabajadoras. En centros con turnos, se designará también una persona responsable por turno (responsable turno). En ausencia sobrevenida de las personas designadas, asumirá la coordinación quien ostente la máxima responsabilidad presente en el centro (p. ej., encargado/a, jefe/a de sección, jefe/a de caja o mando equivalente), debiendo priorizar la protección inmediata y documentar la actuación. Esta designación y la cadena de mando se integrarán en el plan interno de emergencia del centro y se comunicarán a la plantilla de manera accesible.

7.- Activación del Protocolo y fuentes de información

El Protocolo podrá activarse por cualquiera de los siguientes supuestos: (i) avisos oficiales de AEMET, 112, Protección Civil, ayuntamientos o autoridades competentes; (ii) activación de planes territoriales/municipales de emergencia; (iii) incidencias observadas directamente en el entorno del centro (anegaciones, daños estructurales, caída de elementos, fallos eléctricos, temperaturas extremas en interiores, etc.); (iv) órdenes o recomendaciones escritas u orales de la autoridad; y (v) evaluación interna que determine existencia de riesgo grave e inminente para personas trabajadoras o terceros. La empresa establecerá un sistema de seguimiento de avisos oficiales (sistema de seguimiento) y un canal de comunicación interna inmediato (canal) para transmitir instrucciones operativas.

8.- Fases de actuación

La gestión se articulará en tres fases: (A) fase de alerta o preemergencia, orientada a preparación, revisión de medios, comunicación preventiva y ajuste organizativo; (B) fase de emergencia, orientada a medidas de protección inmediatas (cierre, evacuación, confinamiento interno, suspensión de actividad no segura, limitación de accesos y comunicación con emergencias); y (C) fase de normalización, orientada a verificación de condiciones seguras, reapertura gradual y análisis posterior del incidente, con registro de lecciones aprendidas y propuestas de mejora.

9.- Medidas preventivas permanentes

Con carácter permanente, la empresa garantizará, en cada centro, la existencia y operatividad de: (i) señalización básica de seguridad y rutas de evacuación, (ii) procedimientos de cierre seguro, (iii) medios de comunicación internos, (iv) acceso a información meteorológica oficial, (v) pautas para protección ante calor (hidratación, pausas organizadas, disponibilidad de zonas de descanso seguras cuando sea posible), (vi) control de riesgos específicos por puesto (p. ej., cámaras frigoríficas, muelles de carga, estanterías y elementos en altura, cristalerías, puertas automáticas), y (vii) coordinación con contratistas y proveedores para operaciones de carga/descarga seguras. Estas medidas se coordinarán con la planificación anual de jornada y turnos cuando sea necesario introducir refuerzos preventivos o limitar actividades de riesgo.

10.- Procedimientos específicos por tipo de centro o actividad comercial

En centros comerciales, supermercados, autoservicios, tiendas de calle, almacenes y plataformas logísticas, la fase de alerta implicará, como mínimo, (i) revisión de fijaciones y elementos susceptibles de caída o proyección (cartelería, expositores, mobiliario exterior), (ii) control de accesos y de aforos si la situación lo exige, (iii) preposicionamiento de material de emergencia (linternas, señalización móvil, conos, cintas), (iv) valoración preventiva de suspensión de operaciones de recepción en muelles si existe riesgo por viento/lluvia, y (v) información interna a plantilla sobre posibles ajustes de turnos o cierres anticipados. En fase de emergencia, se aplicarán medidas como (i) cierre temporal total o parcial del centro, (ii) evacuación ordenada de clientela si existen daños o riesgo, (iii) confinamiento interno en zona segura si así lo recomiendan las autoridades o la situación (tormenta severa, caída de elementos exteriores), (iv) paralización inmediata de tareas de riesgo (trabajos en altura, manipulación de cargas inestables, uso de transpaletas en zonas inundadas), (v) corte preventivo de suministro en coordinación con mantenimiento cuando proceda, y (vi) comunicación inmediata al 112 si hay personas afectadas o peligro estructural. En fase de normalización, la reapertura exigirá verificación objetiva de seguridad, retirada de riesgos, restablecimiento de suministros y autorización de responsable emergencias centro.

11.- Protección ante lluvias intensas e inundaciones

Ante previsión o inicio de lluvias torrenciales o inundación, se adoptarán medidas escalonadas: (i) despeje y señalización de zonas de riesgo (entradas, rampas, sótanos, aparcamientos), (ii) prohibición de acceso a zonas anegadas, (iii) suspensión de tareas de almacén en niveles inferiores o zonas con riesgo eléctrico, (iv) reubicación de mercancía y equipos críticos cuando sea posible sin exposición a riesgo, (v) activación del cierre preventivo si la seguridad no puede garantizarse, y (vi) priorización del retorno seguro de la plantilla, aplicando, si procede, el permiso por imposibilidad de acceso o tránsito y/o la modalidad de trabajo a distancia cuando sea compatible.

12.- Protección ante vientos fuertes y caída de elementos

Ante aviso o presencia de vientos fuertes, se realizará (i) retirada o aseguramiento de elementos exteriores (toldos, cartelería móvil, displays, terrazas comerciales si existieran), (ii) clausura de accesos expuestos a proyección de objetos, (iii) restricción de maniobras de carga/descarga en muelles expuestos, (iv) prohibición de trabajos en altura, y (v) cierre preventivo cuando exista riesgo de caída de elementos o rotura de cristalerías. Si se ordena evacuación, se efectuará por rutas interiores seguras evitando fachadas expuestas.

13.- Protección ante tormentas eléctricas

Ante tormenta eléctrica en curso o inminente, se adoptarán medidas de minimización de exposición: (i) suspensión de tareas exteriores o en zonas abiertas (descargas en exterior, manipulación en explanadas, trabajos de mantenimiento en cubiertas), (ii) restricción de permanencia junto a estructuras metálicas exteriores o elementos conductores, (iii) confinamiento temporal en zonas interiores seguras si procede, (iv) suspensión del servicio cuando la seguridad no pueda asegurarse, y (v) coordinación con emergencias si se producen incidencias.

14.- Protección ante ola de calor y estrés térmico

En episodios de calor extremo, la empresa adoptará medidas organizativas y preventivas consistentes, como mínimo, en (i) garantizar acceso a agua potable e hidratación, (ii) adecuar, en lo posible, los ritmos de trabajo y las pausas, (iii) reorganizar tareas de mayor carga física (carga/descarga, reposición intensiva) hacia franjas menos críticas cuando la organización lo permita, (iv) extremar la vigilancia de colectivos vulnerables, y (v) asegurar condiciones razonables en zonas de descanso, vestuarios y áreas de trabajo, activando procedimientos de primeros auxilios y contacto con emergencias si existieran síntomas compatibles con golpe de calor. Estas medidas se coordinarán con el régimen de jornada y descansos del Convenio y con la distribución irregular cuando se utilice, sin superar los límites aplicables y documentando el ajuste. 6

15.- Suspensión de actividad, cierre del centro y reanudación

La empresa podrá acordar el cierre preventivo, total o parcial, del centro de trabajo cuando existan avisos oficiales o condiciones objetivas que impidan garantizar la seguridad; la decisión se comunicará por el canal interno definido, indicando alcance, horario, instrucciones de salida segura y pautas de reincorporación. La reanudación de la actividad requerirá verificación previa de condiciones seguras, revisión de daños, restablecimiento de suministros esenciales y confirmación expresa de responsable emergencias centro o de la dirección. Las decisiones de cierre y reapertura se registrarán conforme a este Protocolo.

16.- Permiso retribuido por imposibilidad de acceso o por riesgo grave e inminente

Cuando, como consecuencia de recomendaciones, limitaciones o prohibiciones de desplazamiento establecidas por autoridades competentes, o cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluida la derivada de catástrofe o fenómeno meteorológico adverso, la persona trabajadora no pueda acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias, resultará de aplicación el permiso previsto en el artículo 37.3.g) del Estatuto de los Trabajadores (EDL 2015/182832), con el alcance temporal previsto en dicho precepto, debiendo la persona trabajadora comunicarlo a la empresa por el medio más inmediato posible y aportar, cuando sea razonable, la acreditación disponible (avisos oficiales, cortes de carretera, comunicaciones de autoridades, etc.). La empresa no podrá sancionar ni perjudicar a la persona trabajadora por el uso legítimo de este permiso en los términos legales, y coordinará su gestión con la planificación de turnos y la cobertura operativa.

17.- Trabajo a distancia por contingencia meteorológica cuando sea compatible

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo durante la incidencia, respetando las obligaciones formales y materiales aplicables, particularmente en lo relativo a la dotación de medios, equipos y herramientas, gastos y contenido mínimo del acuerdo, sin perjuicio de que se instrumente mediante anexos o acuerdos específicos de contingencia con duración limitada al tiempo estrictamente necesario. Esta medida se aplicará preferentemente para funciones administrativas, gestión, atención no presencial, soporte, compras, marketing y otras tareas teletrabajables, y se coordinará con la persona trabajadora afectada, evitando impactos discriminatorios y garantizando la protección de datos y seguridad de la información.

18.- Ordenación del tiempo de trabajo y ajustes operativos

Los ajustes operativos derivados de la activación del Protocolo (anticipos de cierre, retrasos de apertura, cambios de turno, reasignación temporal de tareas seguras, refuerzos de limpieza y retirada de riesgos) se articularán respetando el marco legal sobre modificaciones sustanciales cuando proceda por su entidad y alcance, y las previsiones convencionales sobre jornada anual, distribución irregular, descansos y preavisos en el Convenio Colectivo de **madera de les Illes Balears**, de modo que, cuando se trate de medidas de carácter colectivo y estructural, se acudirá a los cauces y plazos de consulta y notificación pertinentes, y cuando se trate de medidas puntuales de emergencia estrictamente vinculadas a la seguridad inmediata, se documentará la causa y la necesidad, procurando compensaciones y regularizaciones de jornada conforme a los mecanismos convencionales aplicables.

19.- Actuación ante daños en el centro, fallos de suministro y riesgos eléctricos

En caso de daños estructurales, caída de techos, rotura de cristalerías, inundación interior, fallo eléctrico o de sistemas esenciales (puertas automáticas, ventilación, cámaras), se procederá a (i) asegurar la zona y restringir accesos, (ii) evacuar si existe riesgo para personas, (iii) activar iluminación de emergencia y protocolos de cierre seguro, (iv) avisar a servicios de emergencia cuando exista peligro o personas afectadas, (v) contactar con mantenimiento autorizado, y (vi) suspender la actividad en zonas no seguras hasta la verificación técnica y autorización de reapertura.

20.- Coordinación con representación legal de las personas trabajadoras y comunicación interna

La empresa garantizará la información a la representación legal de las personas trabajadoras, cuando exista, sobre activaciones relevantes del





Protocolo, cierres preventivos, incidencias con afectación a jornada/turnos y medidas de retorno seguro, sin perjuicio de la necesidad de reacción inmediata ante emergencias. La comunicación interna a la plantilla deberá ser clara, trazable y accesible, utilizando canales que permitan constancia (p. ej., SMS corporativo, aplicación interna, correo, tablón, megafonía interna), con instrucciones operativas y de seguridad.

21.- Registro y documentación de activaciones

Toda activación del Protocolo generará un registro interno mínimo, que quedará integrado en el sistema de gestión de la empresa, con el siguiente contenido orientativo: (i) fecha y hora de activación y desactivación, (ii) causa y fuente (aviso oficial, incidencia observada, orden autoridad), (iii) medidas adoptadas (cierre, evacuación, teletrabajo, etc.), (iv) afectación a jornada/turnos, (v) incidencias personales o materiales, (vi) comunicaciones realizadas a plantilla, RLPT y autoridades, (vii) medidas correctoras y preventivas, y (viii) propuestas de mejora. Este registro se conservará por la empresa durante el plazo interno que se determine (plazo conservación), sin perjuicio de otras obligaciones de conservación documental aplicables.

22.- Formación, información y simulacros

La empresa garantizará que la plantilla reciba información y pautas prácticas sobre este Protocolo y, cuando proceda por tamaño y organización del centro, formación específica para mandos y equipos designados, realizando simulacros periódicos razonables (periodicidad) centrados en evacuación, cierre seguro y comunicación, y documentando su realización y resultados. La formación deberá contemplar supuestos típicos (inundación, viento fuerte, tormenta eléctrica, ola de calor) y pautas de autoprotección en desplazamientos.

23.- No represalia y protección del ejercicio de derechos

Ninguna persona trabajadora podrá sufrir sanción, perjuicio o trato adverso por (i) actuar de buena fe para proteger su seguridad o la de terceros ante riesgo grave e inminente, (ii) comunicar la imposibilidad objetiva de acceso o tránsito por las vías necesarias, (iii) utilizar el permiso legal aplicable por catástrofe o fenómeno meteorológico adverso, o (iv) solicitar medidas organizativas razonables en el marco del presente Protocolo, sin perjuicio de la obligación general de comunicación diligente y de seguir instrucciones de seguridad compatibles con la autoprotección.

24.- Revisión, actualización y mejora continua

El Protocolo será revisado, como mínimo, con periodicidad anual, y en todo caso tras incidentes relevantes o cambios normativos o convencionales que afecten a su contenido, incorporando las lecciones aprendidas, las mejoras propuestas por la representación legal de las personas trabajadoras y los ajustes necesarios en medios, comunicación y organización del trabajo. Las mejoras podrán canalizarse, cuando proceda, mediante la Comisión Paritaria del Convenio en los términos previstos convencionalmente para interpretación y vigilancia, así como mediante los sistemas no judiciales de solución de conflictos previstos.

TABLAS SALARIALES 2024. SECTOR MADERA ILLES BALEARS.					
	SALARIO BASE	COMPLEMENTO SUSTITUTORIO ANTIGÜEDAD	PLUS DE ASISTENCIA	PAGA NAVIDAD Y VERANO	ANUAL
GRUPO III, ENCARGADO	42,37 €	6,33 €	12,70 €	1.456,09 €	23.735,87 €
GRUPO IV, OFICIAL 1ª.	39,76 €	5,98 €	12,09 €	1.372,05 €	22.396,74 €
GRUPO V, ej OFICIAL 2ª.	38,00 €	5,69 €	9,82 €	1.310,61 €	20.977,93 €
GRUPO VI, AYUDANTE	33,00 €	4,95 €	8,45 €	1.138,63 €	18.203,73 €
GRUPO VII, PEON	31,96 €	4,79 €	6,36 €	1.102,52 €	17.187,56 €
Dieta completa	35,00 €				
Media dieta	12,00 €				
DESGASTE HERRAMIENTAS: por semana	3,00 €				
GASTOS KILOMETRAJE	0,30 €				
TABLAS SALARIALES 2025. SECTOR MADERA ILLES BALEARS.					
	SALARIO BASE	COMPLEMENTO SUSTITUTORIO ANTIGÜEDAD	PLUS DE ASISTENCIA	PAGA NAVIDAD Y VERANO	ANUAL
GRUPO III, ENCARGADO	42,37 €	6,33 €	12,70 €	1.456,09 €	23.735,87 €
GRUPO IV, OFICIAL 1ª.	39,76 €	5,98 €	12,09 €	1.372,05 €	22.396,74 €
GRUPO V, ej OFICIAL 2ª.	38,00 €	5,69 €	9,82 €	1.310,61 €	20.977,93 €
GRUPO VI, AYUDANTE	33,00 €	4,95 €	8,45 €	1.138,63 €	18.203,73 €
GRUPO VII, PEON	31,96 €	4,79 €	6,36 €	1.102,52 €	17.187,56 €
Dieta completa	35,00 €				



Media dieta	12,00 €				
DESGASTE HERRAMIENTAS: por semana	3,00 €				
GASTOS KILOMETRAJE	0,30 €				
TABLAS SALARIALES 2026. SECTOR MADERA ILLES BALEARS.					
	SALARIO BASE	COMPLEMENTO SUSTITUTORIO ANTIGÜEDAD	PLUS DE ASISTENCIA	PAGA NAVIDAD Y VERANO	ANUAL
GRUPO III, ENCARGADO	44,91 €	6,71 €	13,46 €	1.543,46 €	25.160,02 €
GRUPO IV, OFICIAL 1ª.	42,15 €	6,33 €	12,81 €	1.454,38 €	23.740,55 €
GRUPO V, ej OFICIAL 2ª.	40,28 €	6,03 €	10,41 €	1.389,24 €	22.236,61 €
GRUPO VI, AYUDANTE	34,98 €	5,25 €	8,95 €	1.206,94 €	19.295,95 €
GRUPO VII, PEON	33,88 €	5,08 €	6,74 €	1.168,67 €	18.218,81 €
Dieta completa	37,10 €				
Media dieta	12,72 €				
DESGASTE HERRAMIENTAS: por semana	3,18 €				
GASTOS KILOMETRAJE	0,32 €				
TABLAS SALARIALES 2027. SECTOR MADERA ILLES BALEARS.					
	SALARIO BASE	COMPLEMENTO SUSTITUTORIO ANTIGÜEDAD	PLUS DE ASISTENCIA	PAGA NAVIDAD Y VERANO	ANUAL
GRUPO III, ENCARGADO	46,48 €	6,95 €	13,93 €	1.597,48 €	26.040,62 €
GRUPO IV, OFICIAL 1ª.	43,62 €	6,56 €	13,26 €	1.505,28 €	24.571,47 €
GRUPO V, ej OFICIAL 2ª.	41,69 €	6,24 €	10,77 €	1.437,87 €	23.014,89 €
GRUPO VI, AYUDANTE	36,21 €	5,43 €	9,27 €	1.249,19 €	19.971,31 €
GRUPO VII, PEON	35,06 €	5,26 €	6,97 €	1.209,57 €	18.856,47 €
Dieta completa	38,40 €				
Media dieta	13,17 €				
DESGASTE HERRAMIENTAS: por semana	3,29 €				
GASTOS KILOMETRAJE	0,33 €				
TABLAS SALARIALES 2028. SECTOR MADERA ILLES BALEARS.					
	SALARIO BASE	COMPLEMENTO SUSTITUTORIO ANTIGÜEDAD	PLUS DE ASISTENCIA	PAGA NAVIDAD Y VERANO	ANUAL
GRUPO III, ENCARGADO	48,11 €	7,19 €	14,42 €	1.653,39 €	26.952,04 €
GRUPO IV, OFICIAL 1ª.	45,15 €	6,79 €	13,73 €	1.557,96 €	25.431,47 €
GRUPO V, ej OFICIAL 2ª.	43,14 €	6,46 €	11,15 €	1.488,19 €	23.820,41 €
GRUPO VI, AYUDANTE	37,47 €	5,62 €	9,59 €	1.292,91 €	20.670,30 €
GRUPO VII, PEON	36,29 €	5,44 €	7,22 €	1.251,91 €	19.516,45 €
Dieta completa	39,74 €				
Media dieta	13,63 €				
DESGASTE HERRAMIENTAS: por semana	3,41 €				
GASTOS KILOMETRAJE	0,34 €				
TABLAS SALARIALES 2029. SECTOR MADERA ILLES BALEARS.					
	SALARIO BASE	COMPLEMENTO SUSTITUTORIO ANTIGÜEDAD	PLUS DE ASISTENCIA	PAGA NAVIDAD Y VERANO	ANUAL
GRUPO III, ENCARGADO	49,79 €	7,44 €	14,93 €	1.711,26 €	27.895,36 €
GRUPO IV, OFICIAL 1ª.	46,73 €	7,02 €	14,21 €	1.612,49 €	26.321,57 €
GRUPO V, ej OFICIAL 2ª.	44,65 €	6,69 €	11,54 €	1.540,28 €	24.654,12 €
GRUPO VI, AYUDANTE	38,79 €	5,82 €	9,93 €	1.338,16 €	21.393,77 €
GRUPO VII, PEON	37,56 €	5,63 €	7,47 €	1.295,73 €	20.199,52 €
Dieta completa	41,13 €				
Media dieta	14,10 €				
DESGASTE HERRAMIENTAS: por semana	3,53 €				
GASTOS KILOMETRAJE	0,35 €				



CALENDARIO LABORAL 2026 - SECTOR FUSTA ILLES BALEARS

Enero						
L	M	Mi	J	V	S	D
			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	

Febrero						
L	M	Mi	J	V	S	D
						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	

Marzo						
L	M	Mi	J	V	S	D
						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						
L	M	Mi	J	V	S	D
			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		

Mayo						
L	M	Mi	J	V	S	D
				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

Junio						
L	M	Mi	J	V	S	D
						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					

Julio						
L	M	Mi	J	V	S	D
						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					

Agosto						
L	M	Mi	J	V	S	D
						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					

Septiembre						
L	M	Mi	J	V	S	D
						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						
L	M	Mi	J	V	S	D
						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					

Noviembre						
L	M	Mi	J	V	S	D
						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						

Diciembre						
L	M	Mi	J	V	S	D
						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					

FESTIVOS AUTONOMICOS
DIES COMPENSATORIOS*

PENDIENTES EN CALENDARIO, INDICAR 2 FIESTAS LOCALES DE CADA POBLACIÓN Y 22 DIAS VACACIONES. El presente calendario laboral para 2026 es el resultado de la adecuación a la jornada anual de 1.752h, prevista para 2026, y del mismo deberán descontarse los 2 días festivos locales y los 22 días laborales de disfrute de vacaciones, ofreciendo un resultado de 8 días NO LABORABLES que, en defecto de acuerdo en el seno de la empresa, adoptando antes del 30 de enero, se disfrutarán en las fechas de diciembre. Los trabajadores que finalicen su contrato a lo largo de 2026 tendrán derecho a disfrutar de un día no laborable por cada 31 días naturales completos de trabajo como único prorrateo. Caso de no disfrutarlo deberán comprenderse en la correspondiente liquidación contractual.

CALENDARIO LABORAL 2027 - SECTOR FUSTA ILLES BALEARS

Enero						
L	M	Mi	J	V	S	D
						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					

Febrero						
L	M	Mi	J	V	S	D
						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

Marzo						
L	M	Mi	J	V	S	D
						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						
L	M	Mi	J	V	S	D
						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						

Mayo						
L	M	Mi	J	V	S	D
						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					

Junio						
L	M	Mi	J	V	S	D
						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					

Julio						
L	M	Mi	J	V	S	D
						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					

Agosto						
L	M	Mi	J	V	S	D
						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					

Septiembre						
L	M	Mi	J	V	S	D
						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						
L	M	Mi	J	V	S	D
						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					

Noviembre						
L	M	Mi	J	V	S	D
						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						

Diciembre						
L	M	Mi	J	V	S	D
						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					

FESTIVOS AUTONOMICOS
DIES COMPENSATORIOS*

PENDIENTES EN CALENDARIO, INDICAR 2 FIESTAS LOCALES DE CADA POBLACIÓN Y 22 DIAS VACACIONES. El presente calendario laboral para 2027 es el resultado de la adecuación a la jornada anual de 1.752h, prevista para 2027, y del mismo deberán descontarse los 2 días festivos locales y los 22 días laborales de disfrute de vacaciones, ofreciendo un resultado de 8 días NO LABORABLES que, en defecto de acuerdo en el seno de la empresa, adoptando antes del 30 de enero, se disfrutarán en las fechas de diciembre. Los trabajadores que finalicen su contrato a lo largo de 2027 tendrán derecho a disfrutar de un día no laborable por cada 31 días naturales completos de trabajo como único prorrateo. Caso de no disfrutarlo deberán comprenderse en la correspondiente liquidación contractual.