Conveni col·lectiu de treball de les indústries de la fusta de la província de Barcelona 2026-2028

Títol preliminar

Son parts signants del present conveni, d'una Part la Federació de Construcció i Serveis de CCOO de Catalunya, i la Federació d'Industria, Construcció i Agro de la UGT de Catalunya, com a representació sindical i, per l'altre part La Federació Provincial de la Indústria de la Fusta de Barcelona (la qual representa el 90 % del Sector a la bancada empresarial) i la Federació de la Fusta i el Moble de la província de Barcelona (la qual representa el 10% del Sector a la bancada empresarial), com a representació empresarial.

Les parts signants es reconeixen mútuament legitimació per a negociar el present Conveni.

Àmbit d'aplicació

Article. 1er.- Àmbit Territorial.- Aquest Conveni afecta totes les empreses i centres de treball i els treballadors i treballadores que, compresos en el seu àmbit funcional, es trobin situats a la província de Barcelona, encara que el domicili social de l'empresa a què pertanyin radiqui fora d'aquest terme provincial.

Article 2on.- Àmbit funcional.- Afecta totes les empreses compreses als grups I, II, III i IV, que es detallen tot seguit:

Grup I: polidors i enceradors, taüts ordinaris, baguls i maletes, fusteria blanca, fusteria mecànica, fusteria de taller, carros, empostissadors, forques, llapis, metres de fusta, penja-robes i penjadors de fusta, persianes, pinces de fusta, somiers, carrosseria, ebenisteria, envernissat, entapissat, talla i modelatge, billars, pianos, violins, guitarres, bandúrries, estoigs i taüts fins, caixes de rellotges, molins de fusta, decoradors, dauradors i mobles corbats.

Grup II: marcs i motllures, torneria tèxtil, brotxes, raspalls i pinzells i torneria general.

Grup III: envasos, embalatges i caixes diverses, rematants i serradors i indústries fabricants de fullola i taulers enllistonats, portes aglomerades, fusta serrada tropical i indústries afins; concretament, en aquest darrer sector, les activitats següents: fulloles tretes a màquina, taulers contraplacats de tot tipus, incloent-hi fantasia, taulers de fusta aglomerats de tot tipus, taulers llistats, portes enrasades i llistades de qualsevol mena fabricades en sèrie, serradors de fusta tropical, indústries similars o afins que es puguin crear en el futur.

Grup IV: fusteria de ribera.

S'exclouen d'aquest Conveni les empreses que, en el moment que entri en vigor, tinguin un conveni col·lectiu sindical d'empresa vigent.

Article 3er.- Àmbit personal.- S'inclou dins l'àmbit del Conveni tots els treballadors i treballadores, tant fixos con eventuals, que prestin serveis a compte d'alguna de les empreses que comprèn aquest Conveni, sigui quina sigui la categoria professional que tinguin. Així mateix s'hi inclouen els que, sense pertànyer a la plantilla de les empreses en el moment d'aprovar-se el Conveni, iniciïn la prestació del seu treball durant la vigència d'aquest Conveni.

Queden tan mateix exclosos els que desenvolupin les funcions d'alta direcció, alt govern i alt consell, a que es refereix l'article 1.3.c) del Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Vigència

Article 4art.- Entrada en vigor i durada.- El Conveni tindrà una vigència de 3 anys i començarà a regir el dia de la seva publicació al Butlletí Oficial de la província de Barcelona, retrotraient-se els seus efectes econòmics a l'1 de gener de 2.026 (amb la particularitat establerta a la clàusula transitòria quarta) i finalitzarà el 31 de desembre de 2.028. A partir d'aquesta data, es prorrogarà d'any en any per reconducció tàcita si no hi hagués denúncia del mateix.

Article 5è.- Denúncia.- La denúncia que proposi la iniciació, la revisió o la pròrroga s'ha de fer 3 mesos abans de la data de fi del Conveni, o de qualsevol de les seves pròrrogues, davant l'autoritat laboral competent. Els seus articles es mantindran en vigor fins a la signatura del nou conveni. La denuncia es comunicarà a totes les parts signants del Conveni.

Article 6è.- Garantia ad personam.- S'han de respectar les situacions personals que, en conjunt, des del punt de vista de la percepció i de la condició, siguin més beneficioses que les fixades en aquest Conveni i s'han de mantenir estrictament ad personam.

La interpretació del que disposa aquest article correspon a la Comissió Paritària, sens perjudici de la competència dels òrgans administratius o contenciosos en la matèria.

Condicions econòmiques

Article 7è.- Retribucions.- S´estableixen els següents increments salarials:

- Any 2026: Increment salarial del 4%
- Any 2027: Increment salarial del 3%
- Any 2028: Increment salarial del 3%

A la finalització de cada un dels tres exercicis es farà una revisió tècnica de l'increment de fins a un màxim de 1%. En cas d'operar la diferencia d'increment no tindrà caràcter retroactiu i s'aplicarà únicament a taules de l'any següent.

A partir de l'1 de gener del 2020 es van unificar les taules salarials en grups professionals, de manera que s'integren els conceptes de salari base i plus conveni en un únic concepte de Salari Base de Grup.

Article 8è.- Absorció i compensació.-

Els treballadors que a la firma del Conveni 2014-2017 tingués un salari base de conveni superior al salari anual de referència del Grup Professional 5 de 21.500 euros bruts anuals, mantindran aquesta diferencia amb la creació d'un complement ad personam. Aquest complement no serà absorbible, ni compensable i serà revaloritzable amb l'increment salarial que correspongui a cada any.

Article 9è.- Salari base.- S'estableix per a cada categoria professional un salari base de conveni, que es troba a la primera columna de les taules salarials annexes. El salari base s'ha de percebre tots els dies de l'any.

A partir del 1 de gener de 2020 s'estableix un únic Salari Base per a cada grup professional. Que s'haurà d'abonar de forma mensual, segons taules salarials annexes.

Article 10è.- Plus de conveni.- S'estableix un plus de conveni com a complement retributiu dels salaris establerts a l'article 9, plus que s'ha de pagar de la manera següent:

S'ha de percebre durant tots els dies de l'any, exceptuant-ne únicament els diumenges, i es merita per jornada completa de treball amb activitat o rendiment normal, tal com queda establert a la columna B de les taules annexes. Aquesta plus també s'ha de percebre durant les vacances.

A partir del 1 de gener de 2020 s'estableix un únic Salari Base per a cada grup professional. Que s'haurà d'abonar de forma mensual, segons taules salarials annexes.

Article 11è. Plus ad personam.- Aquest plus s'abonarà a tots els treballadors que tinguin relació laboral amb l'empresa amb anterioritat a 1 de gener de 2004, i sempre que li correspongui per la seva categoria laboral.

Article 12è.- Salari real.- Es considera salari real el conjunt de les percepcions econòmiques dels treballadors, en diners o en espècie, per la prestació professional dels serveis laborals a compte d'altri. No té la condició de salari l'excepció de l'apartat 2 de l'article 26 del text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.

Article 13è.- Antiguitat.- A partir de l'1 de maig de 1.998, en cap dels grups anteriors no es meritaran per aquest concepte nous drets, quedant per tant suprimit.
No obstant, els treballadors que fins el dia 30 d'abril de 1.998 haguessin generat drets en concepte d'antiguitat, mantindran la quantitat consolidada que, des de l'1 de maig de 1.998, queda reflectida en la nòmina de cada

treballador, com a complement personal, sota el concepte de "antiguitat consolidada", no essent absorbible ni compensable.

Article 14è.- Pagues extraordinàries.- S'estableixen dues pagues extraordinàries anomenades d'estiu i de Nadal. El període de meritació de la paga d'estiu serà de l'1 de gener a 30 de juny i el de la paga de Nadal de l'1 de juliol a 31 de desembre. Les pagues es faran efectives els dies 30 de juny i 21 de desembre, respectivament. La forma de pagament d'aquestes gratificacions és la següent:

Seran satisfetes per l'import de 38 dies cada una, a raó de salari base, plus de conveni i l'antiguitat consolidada, si n'hi hagués.

A partir de l'1 de gener de 2020 s'estableix una quantia única per a cada una de les pagues extraordinàries, segons les taules salarials annexes. En cas que procedís, a aquesta quantia s'haurà d'afegir l'import de 38 dies d'antiguitat consolidada.

Article 15è.- Dietes i mitges dietes.- La dieta és un concepte de meritació extrasalarial, d'una naturalesa indemnitzadora o compensatòria i de caràcter irregular, que té com a finalitat el rescabalament o la compensació de les despeses de manutenció i allotjament del treballador ocasionades a conseqüència del desplaçament.

El treballador percep una dieta si, a conseqüència del desplaçament, no pot dormir a la seva residència habitual. Es merita sempre per dia natural.

Es merita mitja dieta si, a conseqüència del desplaçament, el treballador afectat ha de menjar fora de la seva residència habitual i l'empresa no li subministra el menjar, però pot dormir a la seva residència. La mitja dieta es merita per dia efectiu de treball.

Les dietes i les mitges dietes es perceben sempre independentment de la retribució del treballador.

Les dietes i mitges dietes tindran els mateixos increments del conveni, L'import de les dietes i mitges dietes pels anys de vigència del conveni són els següents:

Dieta:

-Any 2026: 67,15 Euros(*).
-Any 2027: 69,17 Euros.(*)
-Any 2028: 71,24 Euros.

Mitja dieta:

-Any 2026: 14,35 Euros (*)
-Any 2027: 14,78 Euros.(*)
-Any 2028: 15,23 Euros.

L'empresari haurà d'abonar les quantitats superiors, prèvia justificació.

La mitja dieta no es merita en els desplaçaments a municipis limítrofs al centre de treball. Això no obstant, en els desplaçaments a municipis limítrofs, el treballador que mengi habitualment al seu domicili ha de cobrar mitja dieta si acredita que el temps de desplaçament al seu domicili supera de més de 30 minuts el temps invertit del centre de treball al seu domicili.

Al treballador que s'ha de desplaçar del seu centre de treball habitual per necessitat de l'empresa i amb el vehicle propi, se li ha de pagar, en concepte de despeses de locomoció pels anys de vigència del conveni les següents quantitats per quilòmetre:

-Any 2026: 0,39 Euros (*)
-Any 2027: 0,40 Euros (*)
-Any 2028: 0,41 Euros

(*) L'increment de les dietes i mitges dietes i de l'import de quilometratge entraran en vigor a partir de la publicació del conveni

Article 16è. Plus de feines penoses i molestes i de toxicitat.- Les empreses han de pagar als seus treballadors un plus per l'execució de les feines següents, els imports de les quals es recullen a les taules annexes.

Als treballadors que hagin de fer tasques que resultin excepcionalment penoses, tòxiques o perilloses, se'ls ha d'abonar un increment del 20% sobre el seu salari base. Si aquestes funcions es fan durant la meitat de la jornada o menys temps, l'increment serà del 15%, aplicat al temps realment treballat.

A partir de l'any 2020 la quantia establerta per aquest plus serà la quantia diària establerta a les taules salarials annexes per a cada grup professional. Dita quantia es el resultat d'aplicar els percentatges referits al paràgraf anterior sobre la quantia que hagués resultat al salari base sense la integració del plus conveni.

Les quantitats iguals o superiors a l'increment fixat en aquest article que les empreses tinguin o estableixin han de ser respectades sempre que s'hagin concedit pels conceptes de feina penosa, toxicitat o perillositat excepcionals, cas en què no es pot exigir l'abonament dels increments fixats en aquest article. Tampoc no estan obligades a satisfer aquests increments les empreses que els tinguin inclosos amb una quantia superior o igual al salari de qualificació de lloc de treball.

Si desapareixen les condicions penoses, tòxiques o perilloses excepcionals, sigui quina sigui la causa, es deixarà d'abonar els increments esmentats, que, per tant, no tenen caràcter consolidable.

Feina a l'interior o pintat a l'interior de la sentina, sigui quin sigui el material que s'empri en aquesta feina; pintat a l'interior del tanc combustible, d'aigua, sigui quin sigui el material que s'empri en aquesta feina; pintat de neveres amb material bituminós, brea, quitrà o pintura que puguin produir irritacions en alguna part del cos; renovació de les bancades de les calderes i màquines de vapor, sense limitació de tonatge o potència; renovació de les calçades, "polines" o bancades per a motors dièsel, de 100 CV; qualsevol feina que es realitzi a una distància màxima de 3 metres de les calderes enceses; a les platges, a les rampes, als varadors, etc., feina en què el treballador hagi de tenir una part del cos submergit a l'aigua, exceptuant-ne el cas en què l'aigua li arribi al genoll i se li subministrin botes de goma o similars per protegir-se; feines que es realitzin a les neveres o als frigorífics sempre que tinguin temperatures inferiors a 10º o mantinguin gel al seu interior (aquestes feines s'entenen sempre en reparació).

Aquest plus en concepte de toxicitat l'abonaran als seus treballadors les empreses dedicades a la construcció d'embarcacions de plàstic i durant la vigència del conveni serà de les següents quanties setmanals:

-Any 2026: 54,63 Euros Setmanals (*)
-Any 2027: 56,27 Euros Setmanals(*)
-Any 2028: 57,96 Euros Setmanals

(*) L'increment entrarà en vigor a partir de la publicació del conveni.

Aquest plus ha de ser triplicat si es tracta d'una feina a les arboradures que s'hagi de realitzar a més de 10 metres d'altura respecte a la coberta de la nau.

Explícitament s'estableix per a convenis futurs o possibles pròrrogues d'aquest Conveni que tots els acords que s'adoptin sobre increments de salari base han de repercutir proporcionalment en el plus de què tracta aquest article.

Article 17è.- Hores extres.- Les hores extres que facin els treballadors durant la vigència del conveni es calcularan amb un increment del 50% sobre el salari hora ordinària segons taules salarials del conveni.

Article 18è.- Complement de nocturnitat.- Les hores treballades durant el període comprès entre les 22 hores de la nit i les 6 hores del matí es retribueixen amb el complement anomenat "de nocturnitat", la quantia del qual es determina amb un increment del 25% del salari base que correspongui segons les taules salarials d'aquest Conveni.

A partir de l'any 2020 la quantia establerta per aquest plus serà la quantia diària establerta a les taules salarials annexes per a cada grup professional. Dita quantia es el resultat d'aplicar els percentatges referits al paràgraf anterior sobre la quantia que hagués resultat al salari base sense la integració del plus conveni.

El complement de nocturnitat s'ha d'abonar íntegrament si la jornada de treball i el període nocturn tenen una coincidència superior a 4 hores; si la coincidència és de 4 hores o inferior a aquest temps, la retribució a abonar ha de ser proporcional al nombre d'hores treballades durant el període nocturn.

Cal exceptuar del que estableixen els paràgrafs anteriors i, per tant, no tenen cap compensació econòmica els casos següents:

Les contractacions fetes per a feines que, per la seva naturalesa, es considerin nocturnes, com ara les dels guardes, els porters, els serenos o el personal similar, els quals siguin contractats per fer les seves funcions durant la nit. En les retribucions fixades en la negociació col·lectiva d'àmbit inferior ha de quedar recollida aquesta circumstància.

El personal que treballi en 2 torns, si la coincidència entre la jornada de treball i el període nocturn és igual o inferior a 1 hora.

Igualtat de drets

Article 19è. Igualtat de drets.- És prohibida tota discriminació per raó de sexe, edat o condició entre treballadors en matèria salarial si fan la mateixa feina o tenen la mateixa categoria, com també en matèria de promoció, ascensos, etc.

Les empreses adoptaran les mesures dirigides a la evitació de qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que s'hauran de negociar, i en el seu cas acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma en que es determini en la legislació vigent.

A les empreses de més de 50 treballadors, les mesures d'igualtat a que es refereix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a la elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat que serà objecte de negociació en la forma que es determini a la legislació vigent.

Article 20è. Mesures per abordar la violència de gènere i protecció de les víctimes de violència de gènere

Les empreses i les persones treballadores afectades per aquest Conveni manifesten que la violència de gènere comprèn tot acte de violència física o psicològica exercida contra les dones per part de qui sigui o hagi estat el seu cònjuge o de qui estigui o hagi estat lligat a elles per una relació anàloga d'afectivitat, d'acord amb la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Aquesta violència constitueix una de les manifestacions més greus de la discriminació i de la desigualtat entre dones i homes, i la seva erradicació requereix actuacions en tots els àmbits, inclòs el laboral.

Les persones treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere hauran d'acreditar aquesta condició mitjançant resolució judicial, informe dels serveis socials d'atenció, dels serveis de salut o qualsevol altre mitjà d'acreditació previst legalment, i comunicar-ho fefaentment a l'empresa.

Per tal de fer efectiva la seva protecció i el seu dret a l'assistència social integral, les persones treballadores víctimes de violència de gènere podran gaudir, com a mínim, de les mesures següents:

a) Flexibilitat en els horaris d'entrada i sortida.

b) Possibilitat d'elecció preferent del torn de treball, sempre que sigui compatible amb les necessitats organitzatives i productives de l'empresa.

c) Possibilitat d'ampliació del període de reserva del lloc de treball en els supòsits d'excedència per aquesta causa, mitjançant acord entre l'empresa i la persona treballadora.

Article 20é.Bis. Mesures planificades per a la igualtat efectiva i inclusió de les persones LGTBI.

1. Preàmbul.

Les parts negociadores consideren que els drets humans són una premissa fonamental. El respecte a la diversitat i el reconeixement de la igualtat i no discriminació per raó de qualsevol condició de la persona i, en particular, per raó de sexe, orientació o identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, es

constitueixen en eix central d'actuació, de caràcter transversal i vertebrador de l'estratègia en matèria de diversitat i inclusió, per garantir el dret a la igualtat real, intersexuals (d'ara endavant, LGTBI).

2. Marc Legal.

En congruència amb l'anterior, i de conformitat amb el que estableix l'article 15 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, desenvolupada pel Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, a la present disposició addicional es recullen, fixant els mecanismes necessaris per promoure el dret a la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, protegint la igualtat de tracte i no discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals de les mateixes.

3. Parts intervinents.

Les mesures esmentades, que es descriuen a continuació, han estat acordades a través de la negociació col·lectiva, amb la representació legal de les persones treballadores, tal com preveu l'article 15 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, i els articles 4, 2, 2 citada llei. En la negociació esmentada de les mesures planificades s'ha respectat i garantit en tot moment la intimitat de les persones treballadores.

En aquest sentit, subscriuen i signen el present conjunt planificat de mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI al sector, que passarà a formar part integrant i inseparable del present conveni.

4. Objecte de les mesures.

Aquestes mesures s'enquadren i s'incardinen dins del marc de respecte als Drets Humans, la diversitat, la igualtat i la no discriminació i amb aquestes, s'instaura i s'implanta al sector al qual resulta d'aplicació el conveni un conjunt planificat, ordenat i transversal de mesures i recursos, amb l'objectiu d'assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGT de bones pràctiques que afavoreixin i impulsin la igualtat real i efectiva i que contribueixen a la prevenció davant de l'assetjament laboral i la violència.

Alhora, les empreses disposaran d'un protocol per a l'erradicació de tots aquells comportaments que es puguin considerar constitutius d'assetjament laboral contra les persones treballadores, incloent-hi les persones LGTBI, promovent un entorn de treball, lliure i saludable, en què es garanteix la dignitat de la persona i la seva igualtat, erradicant igualment qualsevol tipus de violència, inclosa la violència sexual.

En conclusió, les mesures es desenvolupen en el marc dels eixos d'actuació següents:

- Prevenir, corregir i erradicar qualsevol tipus de discriminació, en l'accés a l'ocupació, les condicions de treball, la promoció professional, la formació, etc.
– Promoure i garantir la igualtat de tracte i oportunitats de les persones LGTBI.
– Compromís de contribuir a la integració plena de totes les persones treballadores, amb independència de la seva orientació o identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.
– Formació i sensibilització de la plantilla i difusió de les mesures acordades: la sensibilització de la plantilla en aquesta matèria és una mesura essencial. Per això, es fa públic el compromís del sector amb la igualtat real i efectiva, així com amb la no-discriminació de les persones treballadores, amb independència de la seva orientació o identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

5. Àmbit d'aplicació.

Aquestes mesures tindran el següent àmbit d'aplicació:

– Àmbit subjectiu o personal: aquestes mesures planificades són aplicables obligatòriament per a totes les empreses del sector que, compreses en l'àmbit d'aplicació del present conveni, comptin amb més de cinquanta persones treballadores a la seva plantilla i a totes les persones treballadores a les quals els sigui aplicable. Les empreses amb un nombre de persones treballadores inferior a l'esmentat anteriorment, poden aplicar, si així ho consideren oportú, les mesures planificades contingudes a l'annex II així com el protocol que figura a l'annex III.

–Àmbit territorial: les mesures planificades acordades s'aplicaran a tot el territori de la província de Barcelona.

– Àmbit temporal o vigència: les mesures planificades acordades tindran la mateixa vigència que aquest conveni. La seva entrada en vigor es produirà a partir de l'endemà de la seva publicació al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Jornada laboral

Article 21è.- Jornada laboral.- A cada empresa s'haurà de negociar el calendari laboral abans que comenci l'any natural i el nombre d'hores serà de 40 hores efectives de treball, distribuïdes de dilluns a divendres, amb un màxim de 1.752 hores anuals. Durant la vigència del present conveni la jornada màxima anual serà la fixada en el conveni estatal de la Fusta.

La comissió paritària del conveni elaborarà de forma anual, abans de que s'iniciï l'any natural, el calendari laboral del Sector. Aquest calendari serà orientatiu i de recomanada aplicació per les empreses del sector.

Registre de jornada. Pel que fa al registre de jornada les parts signats d'aquest conveni insten a les empreses del sector a negociar, amb els representants legals de les persones treballadores, l'establiment d'un sistema de control horari en el que, de forma fidedigne, es reflecteixi la jornada diària de la persona treballadora i en el que al menys s'inclogui l'inici i la finalització o sortida de la feina.
Per això s'estableixen el següents criteris:
1. El sistema utilitzat en cap moment atemptarà contra el dret de les persones treballadores, a la seva intimitat, a la protecció de dades de caràcter personal i als drets digitals reconeguts en la normativa vigent.
2. Aquest sistema garantirà la fiabilitat e invariabilitat de les dades i una gestió objectiva, haurà d' impossibilitar la manipulació, alteració o creació posterior del registre i haurà de facilitar l'accés de la persona treballadora a la informació emmagatzemada.
3. Les empreses posaran a disposició del personal el registre de jornada quan li sigui sol·licitat. En tot cas s'observarà, a més de lo disposat en aquest article lo establert a la normativa vigent en cada moment.

Article 22è. Distribució de la jornada.- Les empreses poden distribuir la jornada establerta a l'article anterior durant l'any per mitjà de criteris de fixació uniforme o irregular; la uniformitat o la irregularitat pot afectar tota la plantilla o diverses seccions o departaments, durant períodes estacionals de l'any, en funció de les previsions de les diferents càrregues de treball i desplaçaments de la demanda.

La distribució de la jornada, feta segons els termes precedents, s'ha de determinar i publicar abans del 31 de gener de cada exercici. Una vegada establert aquest calendari, qualsevol modificació que s'hi vulgui fer ha de ser efectuada d'acord amb el que estableixen els articles 34 i 41 de l'Estatut dels Treballadors.

Si l'empresa posa en pràctica una distribució irregular de la jornada, aquesta té el límit mínim i el límit màxim de distribució següents: en còmput diari, el límit mínim és de 7 hores i el màxim de 9 hores; en còmput setmanal, aquest límits són de 35 hores i 45 hores.

Els límits mínims i màxims fixats al paràgraf anterior es poden modificar amb caràcter general a l'empresa, previ acord amb els representants legals dels treballadors, fins les referències següents: en còmput diari, entre 6 i 10 hores; en còmput setmanal, entre 30 i 50 hores.

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

Si, a conseqüència de la distribució irregular de la jornada, en vèncer el seu contracte el treballador ha fet un excés d'hores en relació amb les que correspondrien a una distribució regular, l'excés li ha de ser abonat en la liquidació segons el valor de l'hora extra.

Vacances

Article 23è.- Retribució de les vacances.- La retribució a percebre per vacances comprèn la mitjana de la totalitat de les retribucions salarials que s'ha percebut durant el dotze mesos naturals immediatament anteriors a la data de gaudi de les vacances, tret de les hores extres i les pagues extres.

Els treballadors que cessin durant el transcurs de l'any tenen dret que, en la liquidació que se'ls faci en el moment de ser baixa a l'empresa, s'hi integri l'import de la remuneració corresponent a la part de vacances meritades i no fetes. D'altra banda, en els cessaments de caràcter voluntari, si el treballador ha fet les vacances, l'empresa pot deduir de la seva liquidació la part corresponent als dies d'excés fets, en funció del temps de prestació d'activitat laboral efectiva durant l'any.

Realització de les vacances.- Es duu a terme de la manera següent:

Les vacances són de 24 dies naturals a l'estiu i de 6 per Setmana Santa, de dilluns a dissabte, inclusivament. També són vacances el dia laborable anterior a Nadal i els 2 dies laborables posteriors a Sant Esteve. En aquest últim cas se'n pot pactar el gaudi qualsevol dia de l'any, amb l'empresa i els treballadors de comú acord.

En tot cas, el gaudi del període de vacances ha de començar en dilluns.

El treballador que estigui hospitalitzat durant el període de vacances té dret, prèvia justificació, al gaudi dels dies d'hospitalització un cop finalitzi aquesta incapacitat, i cal que fixi el gaudi de les vacances en una altra data de comú acord amb l'empresari.

En el cas de malaltia o baixa per accident de treball, o permís maternal-paternal, durant les vacances, el treballador podrà gaudir d'aquest període no gaudit en un altre data, de comú acord amb l'empresari.

En el supòsit de que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències que no siguin embaràs, part, lactància natural o el període de suspensió del contracte previst als articles 48. 4, 5 y 7 del Estatut dels Treballadors, i que impedeixi al treballador gaudir de las mateixes total o parcialment durant l'any natural corresponent, el treballador pot fer-ho un cop finalitzada la seva incapacitat sempre que no hagin transcorregut mes de divuit mesos des del final del any on s'hagin meritat.

Permisos

Article 24è.- Festes.- Les festes no recuperables s'han de pagar a raó del salari real.

Article 25è.- Permisos i llicències.- Previ avís i amb justificació, el treballador es pot absentar del treball pel temps i per algun dels motius especificats en el quadre.

Els permisos dels que gaudiran els treballadors son els que es recullen a la legislació vigent a cada moment, essent a la actualitat els recollits a l'article 37.3 del Estatut dels treballadors, amb les millores pactades al present conveni i que es reprodueixen als dos següents quadres.

Quadre de permisos i llicències (article 37.3 ET)

Motiu de llicència	Temps màxim	S.B.	Pagues Extres	Comp Antig	Incen (1)	Comp Conv.	Comp P.Trab.	Comp No sa	Justificants
a)Matrimoni del treballador/a o registre de parella de fet	15 dies naturals	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Llibre de família o certificat oficial
b) Accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari de cònjuge, parella de fet o parents fins segon grau per consanguinitat i afinitat o persona que convisqui amb la persona treballadora al mateix domicili i requereixi cura efectiva d' aquella.	5 díes (3)	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificant metge que acrediti el fet
b bis) Mort del cònjuge, parella de fet, parents fins 2º grau per consanguinitat o afinitat	2 dies ampliables fins 4 dies en cas de desplaçament	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Document que acrediti el fet
c) trasllat de domicili habitual.	1 dia	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Document que acrediti el fet
d) Deure inexcusable de caràcter públic o personal	L'indispensable o el que marqui la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Justificant de la assistència

e) Funcions sindicals o de representació de treballadors.	L'establert a la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	---
f) Exàmens prenatals i tècniques de preparació al part,i als casos d' adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, per a l'assistència a preceptives sessions d' informació i preparació i per la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat sempre, en tots el casos, que hagin de tenir lloc dins la jornada de treball.	El temps indispensable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Document en que s'acrediti el fet,

Quadre de millores de permisos i llicencies per conveni

Motiu de llicència	Temps màxim	S.B	Pagu Extre	Comp Antig.	Incen (1)	Comp Conv	Comp P trab	Comp No sa	Justificants
b bis) Mort de pares, mares, avis/es, fills/es, nets/es, cònjuge, germans/es i sogres.	1 dia més natural, ampliable fins 1 més natural en cas de desplaçament superior a 150 Kms (2)	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Document que acrediti el fet.
g)Trasllat (art. 40 ET)	3 dies feiners	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	--
h) Matrimoni de fills/es, pare o mare	El dia natural	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Document que acrediti el fet
i)Renovació DNI	El temps indispensable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Document que acrediti el fet
j) Recuperació Carnet Conduir, amb assistència als cursos necessaris, sempre que la pèrdua del mateix hagi estat motivada per causes estrictament imputables a l'empresa	El temps indispensable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	--

(1) Mitjana percebuda en el mes anterior
(2) Als permisos establerts a l' apartat b bis), en el cas que algun dels dies des del fet causant coincideixi amb un o més dies no feiners es garantirà que com a mínim dos dies seran feiners.
(3) El permís establert a l'apartat b) les persones treballadores podran distribuir els dies de permís de forma continuada o alterna, mentre duri el supòsit al que dona dret, sense que en cap cas doni lloc a més dies feiners de permís del que hagués tingut dret en cas de ser consecutius.

El preavís és sempre obligatori, tret de les situacions excepcionals i imprevisibles que no permetin fer un preavís de l'absència, cas en què cal acreditar-les suficientment al seu moment.

Els permisos referits s'estendran a les parelles de fet, sempre que la seva situació estigui regulada en la forma que dicti la Llei.

En els supòsits de naixement d'un fill, adopció o acolliment amb finalitat d'adopció o acolliment, les persones treballadores tindran dret al permís de lactància, en els termes establerts a l'article 37.4 de l'Estatut dels Treballadors. En cas d'acumulació de la lactància en jornades complertes. S'entendrà que s'acumulen a raó d'1 hora diària per cada dia laborable.

Article 26è. Permisos no retribuïts.- Les empreses han de concedir permís no retribuït als treballadors que, sense ser delegats de personal o membres del comitè d'empresa, hagin estat elegits per assistir a congressos de la seva central sindical.

Aquest permís té les condicions següents:

a) Que el nombre de treballadors designats a l'empresa no excedeixi d'1persona, inclosos els delegats de personal i els membres del comitè de l'empresa.

b) Que aquest permís no excedeixi 2 dies feiners l'any.

c) Que aquest permís se sol·liciti per escrit amb almenys 15 dies d'anticipació.

Malaltia i accidents

Article 27è. Malaltia i accidents.-

En els casos de baixa per incapacitat temporal amb hospitalització, els treballadors han de percebre amb càrrec a l'empresa i mentre dura aquesta situació un complement fins al 100% del seu salari. Si hi ha convalescència per aquesta hospitalització, aquest dret es pot ampliar a 7 dies, com a màxim.

La indemnització per incapacitat temporal derivada d'accident de treball ha de ser igual a la totalitat del salari, és a dir, al 100% del salari real percebut, i es consideren tots els conceptes cotitzables a l'assegurança obligatòria d'accidents.

Les empreses pagaran el 100% del salari en les visites al metge especialista de la Seguretat Social, quan es prescriu aquesta visita pel facultatiu de medicina general de la Seguretat Social. Sempre pel temps imprescindible.

El Reial decret 1060/2022, pel qual es va modificar el Reial decret 625/2014, que regulava determinats aspectes de la gestió i el control dels processos d'incapacitat temporal durant els primers 365 dies de durada, va establir que, des de l'1 d'abril de 2023, les persones treballadores ja no tenen l'obligació de lliurar a l'empresa el comunicat de baixa, de confirmació o d'alta mèdica.

Mitjançant el nou sistema, és la mútua o l'empresa col·laboradora qui ha de remetre telemàticament les dades a l'INSS.

No obstant això, i encara que la persona treballadora no està obligada a facilitar el comunicat de baixa mèdica, sí que procurarà informar a la major brevetat possible de la seva baixa a l'empresa..

Article 28è.- Revisió mèdica.- Les empreses han de facilitar anualment una revisió mèdica a tots els treballadors. Aquesta revisió haurà de ser d'acord amb el lloc de treball que s'acompleixi.

Les empreses que tenen secció de vernís, o que en els seus processos intervinguin formaldehids, estan obligades a proporcionar una revisió mèdica semestral específica als treballadors afectats.

Article 29è.- Prestació per invalidesa o mort.- Si com a conseqüència d'accident laboral se'n deriva una situació d'invalidesa en el grau d'incapacitat permanent i absoluta per a tota mena de feina, l'empresa ha de pagar al treballador les quantitats que s'estableixen a continuació, a preu fet i d'un sol cop. Si sobrevingués la mort tindran dret a percebre aquesta quantitat els seus beneficiaris o el vidu o la vídua o els drethavents.

- Any 2026: 33.825,06 Eur.
- Any 2027: 36.233,40 Eur (*)
- Any 2028: 37.320,40 Eur

(*) L'increment de la prestació per 2027 entrarà en vigor a partir de la publicació del conveni.

Per atendre aquestes prestacions la Federació Provincial de la Indústria de la Fusta de Barcelona pot facilitar la cobertura corresponent, a la qual es poden adherir les empreses regides per aquest Conveni que ho vulguin i que hagin subscrit amb la Federació el compromís corresponent. L'obligació establerta al paràgraf precedent per mitjà de la Federació Provincial de la Indústria de la Fusta no afecta les empreses que cobreixin aquests riscos amb els seus propis mitjans i a càrrec seu, o amb pòlisses similars contractades per altres entitats asseguradores.

Ajuts per a fills discapacitats

Article 30è.- Ajuts per a fills discapacitats.- Durant la vigència del present conveni les empreses hauran d'abonar als treballadors/es que tinguin fills amb discapacitat psíquica o física les següents quantitats mensuals.

- Any 2026: 44,19 Eur. Mensuals (*)
- Any 2027: 45,52 Eur Mensuals (*)
- Any 2028: 46,89 Eur Mensuals

(*) L'increment entrarà en vigor a partir de la publicació del conveni.

Els ajuts anteriors s'han de pagar sempre que la discapacitat hagi estat reconeguda pels organismes competents de la Seguretat Social.

Roba de feina

Article 31è.-Roba de feina.- Anualment les empreses han de lliurar als treballadors dos conjunts de roba de feina amb obligació de fer-les servir. Pel personal que desenvolupi el seu treball en el exterior es facilitarà una peça d'abric per al període hivernal, que serà reposat quan es faci malbé.

L'empresa procurarà que la roba de treball s'adapti adequadament a les característiques físiques de les persones treballadores, intentant que s'adeqüi correctament a la talla específica de cada persona treballadora.

A les empreses en que es treballa amb equips de soldadura elèctrica o autògena s'ha de posar a disposició dels treballadors que fan aquesta feina unes ulleres, uns guants i un davantal, i si és preceptiu, segons el que disposi la legislació vigent en matèria de seguretat i Salut en el treball, l'empresa ha de posar a disposició del treballador 1 parell de botes l'any.

El personal que presta serveis a la secció de laminats plàstics de fibres de vidre ha de rebre 2 parells de botes l'any.

Preavís

Article 32è.- Preavís de cessament voluntari.- Els treballadors que vulguin cessar de prestar servei a les empreses estan obligats a respectar els terminis de preavís següents:

a) Encarregats, tècnics i administratius: 30 dies
b) Auxiliars administratius: 15 dies
c) Personal obrer i subaltern: 15 dies

L'incompliment d'aquests terminis comporta descomptar en la liquidació de les parts proporcionals el salari dels dies en què no s'ha fet el preavís.

Contractació laboral

Article 33è.- Forma de contracte.- L'admissió de treballadors a l'empresa, a partir de l'entrada en vigor del present Conveni, es farà per mitjà de contracte escrit si ho exigeix la norma legal.

També s'ha de formalitzar per escrit les prolongacions o les ampliacions de contractes temporals i el seu preavís de fi, si la norma legal o convencional d'aplicació ho estableix.

El contracte de treball s'ha de formalitzar abans de començar la prestació de serveis. Cal fer constar al contracte de treball que s'hagi de formalitzar per escrit les condicions que es pacten, el grup professional o la categoria en què queda enquadrat el treballador i el contingut mínim del contracte, com també la resta de requisits formals exigits legalment.

Article 34è.- Condicions generals d'ingrés.- L'ingrés al treball es pot fer de conformitat amb qualsevol de les modalitats regulades a l'Estatut dels treballadors, a les disposicions de desenvolupament i al present Conveni col·lectiu.

Les empreses estan obligades a sol·licitar als organismes públics d'ocupació els treballadors que necessitin, si ho exigeix la legislació vigent, per mitjà d'una oferta d'ocupació.

Article 35è.- Proves d'aptitud.- Prèviament a l'ingrés, les empreses poden fer als interessats les proves de selecció, pràctiques i psicotècniques, que considerin necessàries per comprovar que el seu grau d'aptitud i de preparació sigui adequat a la categoria professional i al lloc de treball que tindran.

Article 36è.- Contracte fix de plantilla.- S'entén com a contracte fix de plantilla el que es formalitza entre l'empresa i el treballador per una prestació laboral que ha de durar un temps indefinit.

Article 37è.- Període de prova.- Es pot concertar, per escrit, un període de prova que en cap cas no pot excedir:

a) Per als tècnics titulats superiors, els 6 mesos.
b) Per als tècnics de grau mitjà o sense titulació i per al personal administratiu qualificat, 2 mesos.
c) Per al personal d'ofici i l'auxiliar administratiu, 1 mes.
d) Per a la resta de personal, 20 dies.

Article 38è.- Contracte de formació.- El contracte per a la formació i l'aprenentatge que formalitzin les empreses compreses dins l'àmbit funcional del present Conveni ha de tenir com a objectiu la formació pràctica i teòrica del treballador contractat. Aquest treballador no ha de tenir cap mena de titulació (superior, mitjana, acadèmica o professional) relacionada amb el lloc de treball a ocupar.

El contingut del contracte, igual que les possibles pròrrogues, ha de formalitzar-se per escrit i hi ha de figurar clarament l'activitat o la professió que és objecte d'aprenentatge.

En cap cas no es pot formalitzar aquesta mena de contracte en aquelles activitats amb circumstàncies de tipus tòxic, penós, perillós o nocturn. També està prohibit fer hores extres.

L'edat del treballador amb un contracte d'aquestes característiques no pot ser inferior a 16 anys ni superior a 25 anys. El límit màxim d'edat no serà d'aplicació quan el contracte es faci amb aturats que es trobin en situació

d'exclusió social conforme estableix la Llei 44/2007 de 13 de desembre, o aquells inclosos en algun dels següents col·lectius :

- Persones amb discapacitat
- Treballadors estrangers, durant els dos primers anys de vigència del seu permís de treball, excepte que acreditin la formació i experiència necessària pel desenvolupament del lloc de treball.
- Aquells que portin més de tres anys sense activitat laboral.
- Els que es trobin en situació d'exclusió social.
- Els que s'incorporen com alumnes-treballadors als programes d'escoles tallers, cases d'oficis i tallers de feina.

Amb caràcter general la durada màxima és de 3 anys, siguin alterns o continuats, en 1 o en diverses empreses, dins l'àmbit funcional del sector d'aquest Conveni. Per als col·lectius abans mencionats la duració màxima serà de 2 anys,

No es poden formalitzar contractes d'una durada inferior a 6 mesos, i es poden prorrogar fins a 3 vegades per períodes de 6 mesos com a mínim.

Aquesta mena de contracte s'ha de fer amb jornada completa. Durant el primer any d'aquest contracte el 25% del total de la jornada s'ha de dedicar a la formació teòrica, durant el segon any serà del 15%. Cal concretar al contracte les hores i els dies dedicats a la formació. També s'hi d'especificar el centre formatiu que s'encarrega, si escau, de l'ensenyament teòric.

Si és possible, l'ensenyament teòric ha de ser anterior a la formació pràctica o s'han d'alternar d'una manera racional.

Al contracte han de figurar el nom i la categoria professional del tutor o monitor encarregat de la formació pràctica. El tutor ha de vetllar perquè l'aprenent es formi adequadament i també per tots els riscos professionals.

El treball efectiu que presti el treballador a l'empresa ha d'estar relacionat amb l'especialitat o l'objecte del contracte.

Aquest tipus de contracte serà de caràcter comú o ordinari quan l'empresari incompleixi les seves obligacions en matèria de formació teòrica, en la seva totalitat.

En cas de cessament a l'empresa, cal lliurar al treballador un certificat referent a la formació teòrica i pràctica adquirida, en què ha de constar la durada.

Mentre subsisteixin els plusos extrasalarials, aquests s'han de percebre íntegrament durant tots els dies que duri el contracte de treball.

Article 39è Contractes per circumstàncies de la producció.- La duració màxima d'aquest contracte serà de 9 mesos, dins d'un període de 12 mesos.

En el cas de que el contracte eventual es concerti per un termini inferior a la durada màxima legal podrà ser prorrogat mitjançant acord de les parts, per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir de la duració màxima establerta.

El sector de la fusta, objecte de regulació, resulta fluctuant pel que fa a la seva intensitat productiva segons les circumstàncies conjunturals i cícliques de l'economia. D'aquí que, inevitablement, les possibilitats del sector estiguin incloses en el concepte ampli d'exigències circumstancials del mercat, que comporten acumulacions transitòries de tasques o excés de comandes. Aquestes circumstàncies són cíclicament constants en el temps, i d'una permanència temporal relativa dins els cicles canviants de l'economia.

A la fi d'aquesta modalitat de contracte, l'empresa està obligada a satisfer al treballador una indemnització de 15 dies de salari per any de servei, si la duració ha sigut igual o inferior a 4 mesos i de 20 dies de salari per any de servei si la duració es superior a 4 mesos. Ambdues indemnitzacions tindran efectes des del primer dia.

Per tot això les parts signants del present Conveni acorden procedir a una adequada regulació del contracte de treball previst en l'article 15.1.b) del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors adaptant-lo a les condicions singulars del sector de la fusta mentre persisteixin les circumstàncies d'ocupació i productivitat.

Els contractes d'aquesta modalitat que es formalitzin han de contenir una referència expressa a aquest article.

Article 40è.- Contractes de fixos discontinues.

1. El contracte per temps indefinit fixe-discontinuo es concertarà per a realització de treballs de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada, o per al desenvolupament d'aquelles que no tinguin aquesta naturalesa però que, sent de prestació intermitent tinguin períodes d'execució certs, determinats o indeterminats.
El contracte fixe-discontinuo podrà concertar-se per al desenvolupament dels treballs
consistents a la prestació de serveis en el marc de la execució de contractes mercantils o administratius que, essent previsibles, formen part de l'activitat ordinària de la empresa.
Així mateix, podrà celebrar-se un contracte fixe-discontinuo entre una empresa de treball Temporal i una persona contractada per a ser cedida, en els termes previstos a l'article 10.3 de la Llei 14/1994, de 1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal.
2. Els treballadors/es fixos-discontinues seran cridats segons les necessitats del servei cada cop que ho requereixi la activitat de que es tracti.
3. La persona treballadora haurà de ser cridada cada cop que l' activitat de la empresa a la província ho requereixi, havent-se d'efectuar la crida gradualment en funció de les necessitats de l' empresa i del volum de treball a desenvolupar en cada moment.
La crida s'efectuarà amb una antelació mínima de cinc dies, per burofax, correu certificat amb acusament de rebut, o per qualsevol altre mitjà que garanteixi que la notificació s'ha realitzat amb suficients garanties. Aquesta haurà d'indicar la data d'incorporació i el centre de treball, i s'enviarà al domicili que la persona treballadora hagi comunicat a la empresa, sent aquella la única responsable d' informar a la empresa de qualsevol canvio en les dades de contacte per l'enviament de la citada comunicació.
L'absència de contestació en el termini indicat, o la no incorporació en la data indicada per la empresa en la seva comunicació, s' entendrà com a dimissió de la persona treballadora.
L' ordre de crida es regirà pels següents criteris:
a) Àrea funcional, grup professional i característiques d'aquest (criteris generals, formació i tasques)
b) Anys de servei i experiència a la empresa.
En el cas que dos o més persones treballadores acompleixin els anteriors criteris, segons l' ordre en el que s'indiquen, i es produís igualtat en tots ells, correspondrà a l'empresa determinar a què persona o persones treballadores se'ls efectua la crida.
4. El contracte haurà necessàriament de formalitzar-se per escrit i, tal i com s'estableix a l'article 16.2 de l' E.T., haurà de reflectir els elements essencials de l'activitat laboral, entre altres, la duració del període d'activitat, la jornada i la seva distribució horària, si be aquests últims podran figurar amb caràcter estimat, sense perjudici de la seva concreció en el moment de la crida.
5. En els casos de contractes fixos-discontinues adscrits a un o varis centres, quan es produeixi la finalització d'aquesta o aquestes, entesa com a tal la finalització real, verificable i efectiva de les feines a realitzar a la mateixa o mateixes, o quan la realització gradual de les corresponents feines facin innecessari el número de les persones treballadores contractades per a la seva execució, els contractes de treball fixe-discontinues s' interrompran, passant les persones treballadores a període d' inactivitat, causant baixa a la Seguridad Social.
Els contractes fixos-discontinues no adscrits a un o varis centres s' interrompran quan desaparegui la necessitat que va motivar la seva crida, passant les persones treballadores a període d' inactivitat, causant baixa a la Seguridad Social.

Jubilació

Article 41è.- Jubilació parcial.- En matèria de jubilació parcial s'estarà al que s'estableixi en el Conveni Estatal de la fusta.

Article 42è.- Jubilació forçosa .- Les parts signants del Conveni col·lectiu per les industries de la Fusta del a Província de Barcelona, al objecte d'afavorir el relleu generacional o qualsevol altra mesura dirigida a afavorir la qualitat en el treball, acorden incloure una clàusula de jubilació forçosa, mitjançant la qual es possibilita l'extinció del contracte de treball pel acompliment per part del treballador de l'edat legal de jubilació fixada a la normativa de Seguretat Social i conforme al que s'estableix a la disposició addicional desena del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, en la redacció que

li dona la disposició final primera de la Llei 21/2021, de 28 de desembre, de garantia del poder adquisitiu de les pensions i d'altres mesures de reforç de la sostenibilitat financera i social del sistema públic de pensions, pel qual s' habilita els convenis col·lectius subscrits a partir de l'1 de gener de 2022 per subscriure clàusules que possibilitin l'extinció del contracte de treball pel fet que la persona treballadora compleixi una determinada edat.

2. De manera general, possibilita l'extinció del contracte de treball quan la persona treballadora tingui una edat igual o superior a 68 anys, sempre que es compleixin els requisits següents:

a) La persona treballadora afectada per l'extinció del contracte de treball haurà de reunir els requisits exigits per la normativa de la Seguretat Social per tenir dret al cent per cent de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva.

b) La mesura haurà d'estar vinculada, com a objectiu coherent de política d'ocupació expressat en el conveni col·lectiu, al relleu generacional mitjançant la contractació indefinida i a jornada completa d'almenys una nova persona treballadora.

Els objectius coherents de política d'ocupació del sector de la indústria de la fusta se centren en l'estabilitat en l'ocupació, que s'assoleix mitjançant l'articulació del contracte de treball indefinit i la regulació del contracte de treball fix discontinu. Amb totes aquestes mesures, el sector de la indústria de la fusta aposta decididament pel relleu generacional i intenta atraure persones treballadores a un sector d'activitat en què la manca de mà d'obra és evident.

3. Igualment, la disposició addicional desena a què es fa referència en l'apartat 1 estableix que els convenis col·lectius podran rebaixar el límit dels 68 anys fins a l'edat ordinària de jubilació fixada per la normativa de la Seguretat Social, quan la taxa d'ocupació de les dones treballadores per compte d'altri afiliades a la Seguretat Social en alguna de les activitats econòmiques corresponents a l'àmbit funcional del conveni sigui inferior al 20 per cent de les persones ocupades en aquestes activitats, i sempre que es compleixin els requisits següents:

a) La persona afectada per l'extinció del contracte de treball haurà de reunir els requisits exigits per la normativa de la Seguretat Social per tenir dret al cent per cent de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva.

b) En el CNAE al qual estigui adscrita la persona afectada per l'aplicació d'aquesta clàusula, la taxa d'ocupació de dones treballadores haurà de ser inferior al 20 per cent del total de persones treballadores en la data en què tingui efectes la decisió extintiva. Aquest CNAE serà el que sigui aplicable per determinar els tipus de cotització per a la cobertura de les contingències d'accidents de treball i malalties professionals.

c) Cada extinció contractual en aplicació d'aquesta previsió haurà de comportar simultàniament la contractació indefinida i a jornada completa d'almenys una dona en l'activitat esmentada.

4. Les parts signants d'aquest conveni general estableixen que les empreses podran extingir el contracte de treball de les persones treballadores que compleixin els requisits recollits, respectivament, en els apartats 2 i 3, sempre que aquesta extinció comporti la contractació en els termes que s'hi estableixen per a cadascun dels supòsits.

5. La persona treballadora afectada per l'extinció del contracte de treball, a requeriment de l'empresa efectuat amb una antelació mínima de dos mesos, estarà obligada a facilitar a l'empresa un certificat de vida laboral expedit per l'organisme competent, a fi de verificar si compleix o no els requisits exigits per tenir dret al cent per cent de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva.

6. La decisió extintiva de la relació laboral haurà de ser comunicada prèviament per l'empresa a la representació legal de les persones treballadores i a la mateixa persona treballadora afectada.

A partir de 1 de gener de 2026 serà d'aplicació lo establert a la disposició addicional dècima de l'estatut dels treballadors.(Veure clàusula transitòria cinquena)

Pluriocupació i treballadors autònoms

Article 43è.- Pluriocupació.- Les empreses afectades per aquest Conveni es comprometen a no contractar personal amb una altra ocupació, excepte que aquest estigui contractat a temps parcial en una altra empresa, aquest compromís no afecta als treballadors contractats en les feines d'administració i neteja.

Article 44è.- Treballadors autònoms.- Les empreses accepten per mitjà d'aquest Conveni no tenir treballadors autònoms al centre de treball, excepte els que s'inclouen a l'article 3 del Decret 2530/1970 i a la resta de legislació que el desenvolupa.

Drets sindicals

Article 45è.- Tauler d'anuncis.- L'empresa ha de posar a disposició dels representants sindicals dels treballadors, escollits pels treballadors de la plantilla, o del personal, si no hi ha representant, un tauler d'anuncis per a assumptes relacionats amb els seus treballadors.

Article 46è.- Dret de reunió.- Els treballadors d'una empresa o d'un centre de treball tenen dret a reunir-se en assemblea, que pot ser convocada pels delegats de personal, pel comitè d'empresa o centre de treball, o per un nombre de treballadors no inferior al 33% de la plantilla. L'assemblea ha de ser presidida, en tot cas, pel comitè d'empresa o pels delegats de personal, mancomunadament, que son responsables de la normalitat del desenvolupament i de la presència a l'assemblea de persones que no pertanyin a l'empresa. Només s'hi pot tractar els assumptes que prèviament s'hagin inclòs a l'ordre del dia.

La presidència de l'assemblea ha de comunicar a la direcció de l'empresa la convocatòria i els noms de les persones que no pertanyin a l'empresa i que assisteixin a l'assemblea, i han d'acordar conjuntament les mesures necessàries per evitar pertorbacions en l'activitat laboral normal. Si, per qualsevol circumstància, no es pot reunir simultàniament tota la plantilla sense perjudicar o alterar el desenvolupament normal de la producció, les diverses reunions parcials que es facin es consideraran una única reunió i es dataran amb el dia de la primera.

Les assemblees s'han de fer fora de les hores de treball. L'assemblea s'ha de fer saber a la direcció de l'empresa amb una antelació mínima de 48 hores, i cal concretar l'ordre del dia, les persones que ocuparan la presidència i la durada prevista.

Article 47è.- Acumulació d'hores sindicals: Els delegats de personal o els membres del comitè d'empresa disposen de les hores sindicals que estableix la legislació vigent. D'aquestes hores, 48, com a màxim, són acumulables amb caràcter personal i intransferible dins del trimestre natural.

Quan venci el trimestre natural, les hores que no s'hagin utilitzat no es poden acumular al nou període, i es disposa una altra vegada de 48 hores com a màxim.

El representant dels treballadors ha de fer un preavís a l'empresari amb 48 hores d'antelació, excepte en casos justificats.

Les convocatòries i la justificació posterior han de ser signades per la secretaria responsable corresponent.

Article 48è.- Eleccions sindicals de candidats.- Els treballadors que tinguin 18 anys fets i una antiguitat mínima de 4 mesos a l'empresa, sempre que hagin superat el període de prova, són elegibles en les eleccions per a representants dels treballadors, tal com es preveu a la secció 2, a l'article 69 i els següents, de l'Estatut dels treballadors.

Article 49è.- Delegat sindical.- La representació del sindicat a l'empresa l'exerceix un delegat en els termes previstos a la Llei orgànica 11/1985, de llibertat sindical.

En les empreses que la plantilla superi els 100 treballadors, i en concepte de millora del disposat en l'article 10 de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical, els Sindicats amb presència en els òrgans de representació unitària, podran nomenar un Delegat Sindical, amb els drets i obligacions que es derivin de l'esmentat article.

El sindicat que al·legui tenir dret a trobar-se representat per mitjà de titularitat personal en qualsevol empresa li ho ha d'acreditar fefaentment, i tot seguit aquesta ha de reconèixer al delegat en qüestió la condició de representant del sindicat per a tots els efectes.

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

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

- Recapta quotes i distribueix informació sindical, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.

- Representa i defensa els interessos del sindicat que representa i dels seus afiliats al centre de treball, i serveix d'intermediari entre el sindicat o la central sindical i la direcció de l'empresa.

- Assisteix a les reunions del comitè d'empresa del centre de treball i del comitè de seguretat i higiene en el treball amb veu i sense vot.

- Té accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa posi a disposició del comitè d'empresa, tenint les mateixes garanties reconegudes per la llei i aquest Conveni als membres del comitè d'empresa, i estant obligat a guardar secret professional en totes les matèries en què legalment escaigui.

- La direcció de l'empresa l'ha d'informar i l'ha d'escoltar en tractar els problemes de caràcter col·lectiu que afectin, en general, els treballadors del seu centre de treball i, particularment, els afiliats al seu sindicat que treballin al centre.

- El delegat sindical ha de restringir les seves tasques a fer les funcions sindicals que li corresponguin, i en tot cas ha d'ajustar la seva conducta a la normativa legal vigent.

Les seccions sindicals dels sindicats més representatius tenen dret a la utilització d'un local adequat, en què puguin desenvolupar les activitats.

Pel que fa a la participació en les negociacions dels convenis col·lectius, als delegats sindicals que participin en les comissions negociadores de convenis col·lectius i que mantinguin la seva vinculació amb alguna empresa com a treballadors en actiu, les empreses els han de concedir permisos retribuïts, a fi de facilitar-los la tasca com a negociadors, durant el transcurs de la negociació, sempre que l'empresa estigui afectada directament pel conveni col·lectiu en qüestió.

Es poden reunir fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa amb els treballadors de l'empresa afiliats al seu sindicat.

Poden penjar informació als taulers d'anuncis previstos per a això que pugui interessar els afiliats al sindicat i els treballadors del centre.

Els delegats sindicals, sempre que no formin part del comitè d'empresa, disposen d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes segons els termes i el contingut d'aquest Conveni.

Article 49 bis.- Delegat/da d'Igualtat i Medi Ambient

A les empreses o centres de treball que disposin de representació legal de les persones treballadores, es crea la figura del Delegat o Delegada d'Igualtat i Medi Ambient, que serà designat/da d'entre els seus representants.

Seccions sindicals

Article 50è.- Quota sindical.- Als centres de treball, si ho sol·licita per escrit a les empreses cada un dels treballadors afiliats als sindicats legalment constituïts, les empreses han de descomptar de la nòmina mensual d'aquests treballadors l'import de la quota sindical corresponent.

L'abonament de la quantitat recaptada per l'empresa s'ha de fer efectiu, per mesos vençuts, al sindicat corresponent, per mitjà de transferència al seu compte bancari.

Les empreses han de fer aquestes detraccions per períodes d'1 any, tret que s'indiqui altrament.

El treballador pot anul·lar per escrit l'autorització concedida en qualsevol moment.

Article 51è.-Hores de negociació del conveni.- Les hores emprades en les sessions de negociació del conveni i que coincideixin amb la jornada laboral dels components titulars o dels suplents que actuïn de titulars de la comissió negociadora no computen com a hores sindicals i han de ser abonades segons el salari real en jornada normal de treball.

Article 52è.- Documents de cotització a la Seguretat Social.- Les empreses han de mostrar als treballadors que ho sol·licitin els butlletins de cotització a la Seguretat Social acreditatius del pagament de les quotes.

També han de posar a disposició del comitè d'empresa o dels delegats de personal, trimestralment, els butlletins de cotització corresponents al centre de treball de l'empresa.

Regim disciplinari

Article 53è.- Faltes i sancions.- Es considera falta laboral tota acció o omissió de la qual sigui responsable el treballador, que es produeixi en ocasió de la relació laboral o a conseqüència d'aquesta, i que constitueixi un incompliment greu i culpable de les seves obligacions.

Atenent la importància, la transcendència, la voluntarietat i la malícia de la seva comissió, les faltes es graduen en lleus, greus i molt greus.

Article 54è.- Faltes lleus:

1er.- D'1 a 4 faltes de puntualitat en l'assistència al treball, sense causa justificada, en el període d'1 mes o de 30 dies naturals.

2on.- No cursar, al moment oportú, el justificant corresponent, si es falta al treball per un motiu justificat, tret que es demostri la impossibilitat de fer-ho.

3er.- Abandonar el lloc de treball o absentar-se'n, sense previ avís o autorització, encara que sigui per poc temps. Si a conseqüència d'això s'esdevé un perjudici per a l'empresa o accidents per als companys de treball, es considera greu o molt greu.

4art.- Petits descuits en la conservació del material, la maquinària, les eines i les instal·lacions, tret que això repercuteixi en la bona marxa del servei, cas en què la falta es pot considerar greu o molt greu.

5è.- No atendre el públic amb la correcció i la diligència degudes.

6è.- No informar l'empresa dels canvis de domicili.

7è.-Les discussions sobre assumptes estranys al treball dins les dependències de l'empresa o durant qualsevol acte de servei. Si es produeix amb un escàndol notori es poden considerar greus o molt greus.

8è.-La inobservança de les normes en matèria de seguretat i higiene en el treball o salut laboral que no comporti un risc greu per al treballador ni per als seus companys de treball o terceres persones, ja que si es donen aquestes circumstàncies es considera greu o molt greu, segons els casos.

9è.- Emprar el telèfon de l'empresa per assumptes particulars sense autorització.

10è.- L'embriaguesa ocasional.

11è.- Canviar, mirar o remenar els armaris, les taquilles o els béns personals dels companys de treball, sense l'autorització deguda dels interessats.

12) Les faltes de respecte, d'escassa consideració, als seus companys/es, i fins i tot, a terceres persones alienes a l'empresa o al centre d'activitat, sempre que això es produeixi amb motiu o ocasió de la feina.
En particular s'entenen incloses en aquest apartat dins d'aquest tipus de manca de respecte utilitzar o emetre qualsevol tipus d'expressió ofensiva i discriminatòria d'escassa consideració a l'entorn laboral

contra les persones per raó de la seva orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals o diversitat familiar.

Article 55è.- Faltes greus:

1er.- Al·legar motius falsos per obtenir llicències o permisos.

2on.- Romandre en zones o llocs diferents d'aquells en què cal fer la feina habitual sense cap causa que ho justifiqui o sense estar autoritzat.

3er.- Trobar-se al local de treball fora de les hores de treball.

4art.- Més de 4 faltes injustificades de puntualitat en l'assistència al treball durant 1 mes o 30 dies naturals; n'hi ha prou amb 2 faltes si això perjudica un altre treballador.

5è.-Faltar al treball d'1 a 3 dies durant el mes sense causa justificada.

6è.-No comunicar amb la diligència deguda les alteracions familiars que puguin afectar els processos administratius o les prestacions socials. Si hi ha malícia es considera molt greu.

7è.-Simular la presència d'un altre treballador a l'empresa sigui quina sigui la manera.

8è.-La negligència en el treball que afecti la bona marxa de la feina.

9è.-La imprudència en el treball. Si implica risc d'accident per al treballador o els altres, o perill d'avaria de la maquinària, les eines o les instal·lacions, pot ser considerada molt greu.

10è. La reincidència en qualsevol falta lleu, dins del mateix trimestre, quan hagi intervingut sanció per escrit de l'empresa.

Si la reincidència es produís respecte de la conducta referida al punt 12) de l'article anterior quant a la utilització d'expressions ofensives i discriminatòries a l'entorn laboral contra les persones per raó de la seva orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals o diversitat familiar, el termini a tenir en compte serà el de dos trimestres.

Article 56è.- Faltes molt greus:

1er.- La desobediència continuada o persistent en el treball.

2on.- Més de 10 faltes de puntualitat injustificades en l'assistència al treball, comeses en un període de 3 mesos o més de 20 durant 6 mesos.

3er.- El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, com també el furt o el robatori tant a l'empresa com als companys de treball o a terceres persones, dins les instal·lacions de l'empresa o durant el desenvolupament de l'activitat professional.

4art.- Fer feines particulars durant la jornada de treball sense el permís corresponent, com també emprar eines, estris o materials per a ús particular.

5è.-Fer desaparèixer, inutilitzar o destrossar maliciosament (o causar-hi desperfectes) materials, eines, estris, aparells, instal·lacions, vehicles, edificis, béns i fins documents de l'empresa.

6è.-La condemna amb sentència ferma per delictes de robatori, furt, violació o abusos sexuals, com també altres delictes que puguin implicar desconfiança de l'empresa respecte a l'autor, fins i tot si aquests s'han comès fora de l'empresa.

7è.-L'embriaguesa o la toxicomania habitual en el treball que repercuteixin negativament en la feina.

8è.-Violar el secret de la correspondència o de documents reservats de l'empresa.

9è.-Revelar a elements estranys a l'empresa dades de l'empresa de reserva obligada.

10è.- Dedicar-se a activitats professionals per compte propi en empreses de la competència, sense l'autorització expressa corresponent.

11è.- Els maltractaments de paraula o obra, o les faltes greus de respecte i consideració als superiors, els companys o els subordinats.
En tot cas, es consideraran maltractaments de paraula o obra o faltes greus de respecte i consideració als superiors, companys/es o subordinats/des les ofenses o faltes greus de respecte per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, i així mateix les accions, manifestacions o comportaments que tinguin la intenció de degradar, humiliar ofendre o ridiculitzar els integrants del col·lectiu LGTBI.

12è.- La imprudència, la negligència o l'incompliment de les normes o de les ordres sobre seguretat i higiene en el treball, si produeixen un risc greu per als treballadors o danys per a les instal·lacions.

13è.- Causar accidents greus per negligència, descuit o imprudència inexcusables o un perill greu per a les empreses.

14è.- La no utilització dels mitjans o dels materials de prevenció de riscos d'accidents de treball facilitats per l'empresa.

15è.- Abandonar el lloc de treball en un càrrec de responsabilitat o si es causa un perjudici greu en el procés productiu, un deteriorament important de les coses o un perill greu per a les persones.

16è.- La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal o pactat.

17è.- La reincidència en faltes greus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins un període de 6 mesos, sempre que hagin estat objecte de sanció per escrit.

18è.- Més de 3 dies d'inassistència al treball no justificada al mes o en 30 dies naturals.

19è.- La comissió d'errors repetits i intencionats que puguin originar perjudicis a l'empresa.

20è.- L'emissió maliciosa o per negligència inexcusable d'informes erronis o tot i saber que no són exactes.

21è.- La simulació d'incapacitat temporal o accident.

22è. L'assetjament sexual o moral per raó de sexe i d'identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals o diversitat familiar.

23è. Les represàlies que rebi una persona com a conseqüència d'haver presentat una queixa, reclamació o denúncia destinada a impedir la seva discriminació per raó de sexe i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals o diversitat familiar.

Article 57è.- Graduació de les sancions.- Les sancions que les empreses poden imposar en cada cas es graduen atenent la gravetat de la falta comesa. Poden ser les següents:

Per faltes lleus: Amonestació verbal.
Amonestació escrita.

Per faltes greus: Suspensió de sou i feina d'1 a 20 dies.

Per faltes molt greus: Suspensió de sou i feina de 21 a 90 dies.
Acomiadament.

Per a l'aplicació i la graduació d'aquestes sancions s'ha de tenir en compte:

a)El major o menor grau de responsabilitat de qui comet la falta.
b)La seva categoria professional.
c)La repercussió del fet en els altres treballadors i a l'empresa.
d) La reincidència en la comissió de les faltes.



Prèviament a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus als treballadors que tinguin la condició de representant legal o sindical, cal que l'empresa instrueixi expedient contradictori, en què han de ser escoltats, a més de l'interessat, la resta de membres de la representació legal o sindical a la qual pertanyi, si n'hi ha.

L'obligació d'instruir l'expedient contradictori esmentat s'estén fins a l'any següent al de la cessació en el càrrec representatiu.

En cas que l'empresa vulgui imposar una sanció als treballadors afiliats a un sindicat ha de donar audiència als delegats sindicals, si n'hi ha, abans d'imposar aquesta mesura.

Classificació professional i mobilitat geogràfica

Article 58è.- Reclamacions sobre qualificació professional

La classificació professional es realitzarà conforme al que estableix el Conveni Estatal de la Fusta.

Quan es produeixin reclamacions sobre classificació professional, les empreses han d'admetre l'informe preceptiu del comitè d'empresa o dels delegats de personal. Aquest informe no serà vinculant.

Article 59è.- Desplaçament de plantilla.- Pel que fa al treballador que, per necessitat del servei, s'hagi de desplaçar del seu centre de treball habitual a un altre diferent, i si el temps de desplaçament del seu domicili al lloc de treball és substancialment superior al temps invertit del seu domicili al normal a l'empresa, l'empresa i els treballadors afectats han d'arribar a un acord que consisteixi a compensar aquest major temps invertit amb una reducció de jornada o econòmica. En cas de desacord entre les parts, aquestes s'han de sotmetre a la Comissió Paritària del Conveni, perquè aquesta decideixi.

Article 60è.- Mobilitat geogràfica.- La mobilitat geogràfica en l'àmbit d'aquest Conveni afecta els casos següents:

a)Desplaçaments.
b)Trasllats.

Article 61è.- Desplaçaments.- S'entén per desplaçament la destinació temporal del treballador a un lloc diferent del seu centre de treball habitual, per un període inferior a 12 mesos dins un període de 3 anys.

Les empreses que desitgin dur a terme desplaçaments que obliguin el treballador a dormir fora del seu domicili han de fer un preavís per escrit als afectats amb els terminis següents:

1er.- De 3 a 15 dies: 2 dies feiners.
2on.- De 16 a 30 dies: 3 dies feiners.
3er.- De 31 a 90 dies: 5 dies feiners.
4art.- Mes de 90 dies: 7 dies feiners.

El treballador desplaçat té dret a un permís de 4 dies feiners al seu domicili d'origen per cada 3 mesos de desplaçament ininterromput, sense computar com a tals els de viatges, les despeses dels quals són a càrrec de l'empresari.

El treballador desplaçat té dret a percebre, en concepte de compensació econòmica, dietes i també les despeses de viatge que s'originin.

Article 62è.- Trasllats.- Es considera com a tal l'adscripció definitiva d'un treballador a un centre de treball de l'empresa diferent d'on prestava els serveis.

En tot cas té la consideració de trasllat que un treballador romangui en aquesta situació per un temps superior als 12 mesos en un termini de 3 anys.

El treballador pot ser traslladat a un centre de treball diferent de la mateixa empresa que exigeixi canvi de residència si hi ha raons econòmiques, tècniques, organitzatives o productives que ho justifiquen.

En cas que es donin aquestes raons, prèviament al trasllat, com a mínim 30 dies abans de la data en què es faci efectiu, l'empresa ha de notificar per escrit al treballador afectat i als seus representants legals aquesta circumstància. A l'escrit, l'empresa hi ha d'exposar la causa de la decisió empresarial com també les condicions de trasllat.

En cas de trasllats col·lectius, l'empresa ha d'obrir un període de consultes amb els representants dels treballadors d'una durada no inferior a 15 dies hàbils. En aquest període de consultes cal tractar les causes que han motivat la decisió empresarial i la possibilitat de reduir-ne els efectes, com també les mesures necessàries per atenuar-ne les conseqüències per als treballadors afectats.

Sempre que hi hagi canvi de residència, s'estableix una indemnització per despeses de trasllat equivalent al 75% de la remuneració salarial anual i els plusos extrasalarials de caràcter periòdic del treballador a l'efecte indicat a l'article 40.1 de l'Estatut dels treballadors.

Un 35% d'aquest 75% d'indemnització s'abona quan es fa el trasllat, i la resta en 3 pagaments; 20% al cap de 12 mesos, un 10% al cap de 24 mesos i un 10% al cap de 36 mesos, comptadors des de la data del trasllat. La muda és a càrrec de l'empresa.

Ordenació i organització de la feina

Article 63è.- Direcció i control de l'activitat laboral.- L'organització tècnica i pràctica del treball correspon a la direcció de l'empresa, que pot establir tots els sistemes d'organització i modernització que consideri convenients, com també qualsevol estructuració de les seccions o departaments de l'empresa, sempre que ho faci segons les disposicions legals sobre la matèria.

L'organització de la feina té com a objectiu assolir un nivell adequat de productivitat a l'empresa basat en la utilització òptima dels recursos humans i materials, Això és possible amb una actitud activa i responsable de les parts integrants: la direcció i els treballadors.

Sense minva de la facultat al·ludida al primer paràgraf, els representants dels treballadors tenen les funcions d'orientació, proposta, emissió d'informes, etc., respecte a organització i racionalització de la feina, de conformitat amb la legislació vigent i aquest Conveni

Article 64è.- Competència organitzativa.- L'organització de la feina comprèn els aspectes següents:

1er.- L'existència de l'activitat normal.

2on.- L'adjudicació dels elements necessaris (màquines o tasques específiques) perquè el treballador pugui assolir, com a mínim, les activitats a què es refereix l'apartat anterior.

3er.- La fixació tant dels índexs de rebuigs com de la qualitat admissible durant el procés de fabricació corresponent.

4art.- La vigilància, l'atenció i la neteja de la maquinària encomanada, tenint en compte en tot cas la determinació de la quantitat de treball i l'activitat amb rendiment normal.

5è.-L'adaptació de les càrregues de treball, del rendiment i de les tarifes a les noves condicions que resultin d'aplicar el canvi d'un determinat mètode operatiu, procés de fabricació, canvi de matèries primeres, maquinària o qualsevol altra condició tècnica del procés en qüestió.

6è.-La fixació de fórmules clares i senzilles per obtenir els càlculs de retribucions que corresponen a tots els treballadors afectats, de manera que, siguin quins siguin el seu grup professional i el lloc de treball que ocupin, les puguin entendre fàcilment.

Article 65è.- Procediment per implantar sistemes d'organització de la feina.- Per implantar un nou sistema de rendiments amb prima o incentius, fixar l'activitat normal i òptima, i canviar els mètodes de treball, cal actuar de la manera següent:

1er.- La direcció de l'empresa ha d'informar prèviament del nou sistema que pretén implantar al comitè d'empresa o al delegat de personal i als delegats sindicals, si n'hi ha, o als representants de les seccions sindicals d'empresa.

2on.- En cas que no hi hagi acord entre la direcció i els representants dels treballadors amb relació a la implantació d'un nou sistema d'organització de la feina, les dues parts poden sol·licitar conjuntament la mediació de la Comissió Mixta o recórrer a un arbitratge extern o a la jurisdicció laboral.

Article 66è.- Noves tecnologies.- Quan en una empresa s'introdueixin noves tecnologies que puguin comportar per als treballadors una modificació substancial de les condicions de treball o un període de formació o adaptació tècnica no inferior a 1 mes, cal comunicar-ho prèviament als representants dels treballadors en un termini suficient per poder analitzar i preveure'n les conseqüències amb relació a ocupació, salut laboral, formació i organització de la feina. També cal facilitar als treballadors afectats la formació necessària per al desenvolupament de la seva nova funció.

En cas que la introducció de noves tecnologies impliqui una modificació substancial de les condicions de treball, cal atenir-se al que disposa l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

Article 67è.- Revisió de valors.- El departament de temps de l'empresa pot prendre nous temps sempre que ho consideri necessari, però els valors només poden ser modificats en els casos següents:

1er.- Mecanització.

2on.- Millora d'instal·lacions que faciliti la realització de feines.

3er.- Fixació d'un valor provisional quan el treball sigui de primera sèrie, mentre no es fixi aquell que sigui definitiu.

4art.- Canvis de mètode operatiu diferents dels descrits en el sistema de treball anterior.

5è.-Si hi ha error de càlcul numèric o matemàtic.

6è.-Si, sense detriment de la qualitat exigida, el 75% dels operaris que fan una feina determinada assoleixen durant 1 mes una activitat superior al rendiment òptim.

Article 68è.- Organització científica de la feina.- Pel que fa a l'organització específica de la feina a les empreses incloses en aquest Conveni que apliquin aquest sistema i tots els que siguin convenients perquè funcioni millor, cal tenir en compte les definicions següents:

a)Activitat normal: s'entén per activitat normal l'equivalent a 60 punts Bedaux, 100 centesimals o la referència que fixi qualsevol altre sistema de medició científica del treball, calculada amb cronòmetres per mitjà de qualsevol dels sistemes coneguts o aplicant la tècnica d'observacions instantànies denominades "mostreig de treball".

b)Activitat òptima: és la que correspon als índexs 80 i 140 als sistemes de medició Bedaux o centesimal, respectivament, o l'equivalent en qualsevol altre sistema de medició científica del treball.

c)Rendiment normal: és la quantitat de treball que un operari fa en 1 hora d'activitat normal.

d)Rendiment òptim: és la quantitat de treball que un operari fa en 1 hora d'activitat òptima.

e)Temps de màquina: és el que dedica una màquina a produir 1 unitat de tasca en unes determinades condicions tècniques.

f) Temps normal: és el que inverteix un treballador en una operació determinada en activitat normal, sense incloure-hi temps de recuperació.

g)Treball òptim: és el treball en què l'operari pot executar l'activitat òptima durant tot el temps.

h)Treball limitat en activitat normal: és el treball en què l'operari no pot executar l'activitat òptima durant tot el temps. La limitació pot ser deguda al treball de la màquina, al fet de treballar en equip

o a les condicions del mètode operatiu. A l'efecte de remuneració, els temps d'espera deguts a qualsevol de les limitacions anteriors han de ser abonats com si es treballés amb activitat normal.

i) Treball limitat en activitat òptima: l'activitat òptima s'obté tenint en compte que el temps de producció mínim és el temps de màquina fet en activitat òptima. En els casos corresponents es calcula la interferència i les pauses de la màquina o de l'equip.

Article 69è.- Feina remunerada amb incentiu. Criteris de valoració.- Per al seu càlcul i establiment cal tenir en compte les circumstàncies següents:

a)El grau d'especialització que la feina a realitzar requereixi segons la mecanització de la indústria.

b)L'esforç físic i l'atenció que la seva execució origini.

c)La duresa i qualsevol altra circumstància especial del treball que s'ha de fer.

d)El medi ambient en què es fa feina com també les condicions ambientals del lloc on s'ha de verificar.

e)La qualitat dels materials emprats.

f) La importància econòmica que la tasca a realitzar tingui per a l'empresa i la marxa normal de la seva producció.

g)Qualsevol altra circumstància de caràcter anàleg a les esmentades.

h)Els temps de descans establerts a les disposicions de l'OIT.

Article 70è.- Mobilitat funcional.- En referencia a la regulació del sistema de classificació professional, s'apliquen los normes contingudes al Conveni Col·lectiu Estatal

Empreses de treball temporal i empreses multiserveis

Article 71è.- Empreses de treball temporal.- Les empreses regides per aquest Conveni es comprometen a fer servir només els serveis de les empreses de treball temporal que garanteixin les condicions laborals i econòmiques que estableix el Conveni per als treballadors que posin a la seva disposició.

Aquesta obligació ha de constar expressament al contracte de posada a disposició formalitzat entre l'empresa de treball temporal i l'empresa usuària que estigui vinculada a aquest conveni.

Article 72è.- Empreses multiserveis.- Es recomana que les empreses multiserveis subcontractades per les empreses regides per aquest Conveni col·lectiu, haurien d'acomplir com a mínim el Conveni col·lectiu sectorial d'aplicació corresponent a l'activitat objecte de subcontractació, a partir del anàlisis sectorial corresponent i de la seva pròpia autonomia, tant pel que en fa referencia a les retribucions com a la regulació general de les condicions de treball.

Excedències

Article 73è.- Excedència forçosa.- L'excedència forçosa es concedeix per la designació o l'elecció per a càrrec públic o sindical que impossibiliti l'assistència al treball, i dóna dret a conservar el lloc de treball. El reingrés s'ha de sol·licitar dins el mes següent al de cessament en el càrrec públic o sindical, i es perd aquest dret si es fa una vegada esgotat aquest termini.

Article 74è.- Excedència voluntària.- El treballador amb una antiguitat a l'empresa de, com a mínim, 1 any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a 4 mesos ni superior a 5 anys. En cas que el treballador estigui subjecte a un contracte de durada temporal, la durada màxima de l'excedència voluntària en cap cas no pot superar la del contracte. Aquest dret només pot ser exercitat de nou pel mateix treballador (si escau), si han transcorregut 4 anys des de la fi de l'excedència anterior, en casos excepcionals, de comú acord es pot reduir aquest termini".

Article 75è.- Excedència especial.- Els treballadors tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a 3 anys per tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a 2 anys, llevat que s'estableixi una durada major per negociació col·lectiva, els treballadors per tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix, i no exerceixi cap activitat retribuïda.

L'excedència prevista en el present apartat, el període de durada de la qual pot gaudir-se de manera fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si 2 o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant doni dret a un nou període d'excedència, el seu inici dóna fi al que, si s'escau, es gaudia.

El període en què el treballador romangui en situació d'excedència d'acord amb el que s'estableix en aquest article és computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador té dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals ha de ser convocat per l'empresari, especialment amb ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any té dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant això, quan el treballador formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estén fins a un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

Article 76è.- Disposicions comunes per a les excedències.- En les excedències que existeixi la circumstància d'un contracte temporal, la durada del contracte no pot ser alterada per la situació d'excedència del treballador; en cas que s'arribi a la fi del contracte durant l'excedència, s'extingeix aquest contracte, i cal fer-ne un preavís amb 15 dies d'antelació, tret que es pacti altrament.

L'incompliment del termini de preavís per part de l'empresari només comporta l'obligació de compensar econòmicament el treballador amb l'import dels dies en que no s'ha fet el preavís quan se li faci la liquidació.

Durant el període d'excedència, el treballador en cap cas no pot prestar serveis que impliquin competència deslleial en relació amb l'empresa. Si ho fa, perd automàticament el seu dret al reingrés.

Article 77è.- Excedències sindicals.- El personal amb una antiguitat de 4 mesos que exerceixi (o se li demani exercir) un càrrec sindical als òrgans de govern provincials, autonòmics o nacionals d'una central sindical que hagi signat el Conveni té dret a una excedència forçosa pel temps que duri el càrrec.

Per tal que el treballador accedeixi a aquesta excedència ha d'acompanyar l'escrit dirigit a l'empresa amb el certificat de la central sindical corresponent en que consti el nomenament del càrrec sindical de govern per al qual se l'ha elegit.

El treballador en excedència forçosa té l'obligació de comunicar a l'empresa, en un termini no superior al mes, la desaparició de les circumstàncies que motivaven l'excedència; en cas de no fer-ho en aquest termini perd el dret al reingrés.

El reingrés és automàtic i obligatori, i el treballador té dret a ocupar una plaça del mateix grup o nivell, indret i lloc de treball que els que tenia abans de l'excedència forçosa.

El temps d'excedència es computa com a permanència al servei de l'empresa.

Formació continuada

Article 78è.- Formació continuada.- Les organitzacions que signen aquest Conveni, conscients de la necessitat de potenciar la formació continuada dels treballadors del sector, acorden incorporar-hi el contingut d'aquest capítol com a millor fórmula d'organitzar i gestionar les accions de formació continuada que s'organitzin, a l'empara del 3er.. Acord Nacional de Formació Continuada de desembre de 2.000, i com a desenvolupament d'aquest, al seu àmbit funcional.

En aquest capítol s'entén per formació continuada el conjunt d'accions formatives que desenvolupin les empreses, per mitjà de les modalitats previstes en aquest Conveni i en el 3er. Acord Nacional de Formació Continuada de desembre 2.000, dirigides tant a desenvolupar les competències i les qualificacions professionals com a requalificar els treballadors ocupats, que permetin compatibilitzar una major competitivitat de les empreses amb la formació individual del treballador.

Article 79è.- Àmbit material.- Queden subjectes a l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni tots els plans formatius les activitats dels quals quedin immerses al seu àmbit funcional i estiguin dirigides als treballadors ocupats.

Les accions formatives emparades en aquest capítol es poden incloure dins algun dels àmbits següents:

a) Plans sectorials: són els que, promoguts per qualsevol de les entitats sindicals o empresarials que signen aquest Conveni, es refereixen a ocupacions o qualificacions d'un interès comú o general.

b) Plans agrupats: són els destinats a atendre necessitats derivades de la formació continuada d'un conjunt d'empreses que agrupin, almenys, 200 treballadors o que, ocupant-ne 200 o més, decideixin incorporar el seu pla de formació a un pla agrupat.

c) Plans d'empresa: són els plans específics promoguts per empreses que tinguin 200 treballadors o més.

Article 80è.- Elaboració d'accions formatives

1.- Per tal de ser inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, els plans de formació establerts als apartats a), b) i c) de l'article anterior s'han d'elaborar amb els criteris següents:

a) Les prioritats en les accions formatives a desenvolupar: les que en l'àmbit de cada pla de formació siguin considerades més convenients pels seus promotors, els quals han d'aportar les raons en què es basen.

No obstant això, com a prioritats orientatives, s'assenyalen les següents:

Incorporació de noves tecnologies i adaptació a especificacions de funcionament i normativa vigent; eficàcia orientativa i de gestió empresarial; reducció de costos; augment de la productivitat; optimització de la qualitat del servei al client; atenció al medi ambient; reconversió professional, i millora de la seguretat i la salut en el treball.

b) Orientació sobre col·lectius preferentment afectables:

- Reconversió, canvis de llocs de treball i reciclatge professional.
- Millora de la gestió.
- Formació especialitzada i noves tecnologies.

En tot cas, els col·lectius que concordin amb les orientacions de l'apartat a).

c) Els centres de formació disponibles: tant els de les empreses com els externs que reuneixin les condicions necessàries per poder impartir la formació de cada acció concreta complint els objectius establerts al pla.

d) El règim de permisos de formació: sens perjudici del que disposa l'article 68 d'aquest Conveni, el règim d'aquests permisos s'ha d'ajustar al que preveuen l'article 13 de l'Acord nacional de formació continuada i les seves normes de desenvolupament.

2.- Contingut dels plans de formació. Tots els plans de formació, sigui quina sigui la seva modalitat, han d'especificar el contingut mínim següent:

a)Els objectius i els continguts de les accions formatives a desenvolupar.
b)El col·lectiu afectat, per categories i amb el nombre de participants.
c)El calendari d'execució i els llocs on s'imparteixen.
d)Els instruments d'avaluació previstos.
e)El cost estimat de les accions formatives, per tipus d'accions i col·lectius.
f) L'estimació de l'import anual de la quota de formació professional a ingressar per l'empresa o pel conjunt d'empreses afectades.

Article 81è.- Comissió Paritària Sectorial de Formació.- Constitució. Es constitueix la Comissió Paritaria Sectorial de Formació, que està formada per 4 representants de les organitzacions sindicals i 4 membres de la representació empresarial que signen aquest Conveni.

Aquestes organitzacions actuen en la Comissió Peritaria Sectorial per mitjà de persones físiques que les representen i en nom seu exerceixen el dret a vot.

1.- Durada i cessament: Els membres de la Comissió Paritària Sectorial exerceixen la representació pel període de vigència d'aquest capítol, i poden dimitir el càrrec per:

a)Lliure revocació de les organitzacions que els han escollit.
b)Renúncia o decisió personal.

En tot cas de cessament, cal que immediatament se substitueixi el membre de la Comissió Paritària Sectorial; l'organització corresponent ha de notificar la nova designació dins els 15 dies següents al de cessament.

2.- Domicili social: La Comissió Paritària Sectorial tindrà el domicili social al del Gremi de Futa i moble de Barcelona, a la Travessera de les Corts, 361 entresol 1ª, (08029) Barcelona, telèfon: 93 323 32 00, podent lliurement traslladar el seu domicili a un altre lloc, per a la qual cosa n'hi haurà prou amb l'acord de les parts.

3.- Secretaria permanent: Hi ha una secretaria permanent, que s'encarrega de les funcions administratives pròpies d'un òrgan d'aquesta naturalesa, el domicili de la qual s'especifica a l'apartat anterior. En concret, les funcions d'aquesta secretaria són les següents:

a)Convocar les parts amb 7 dies d'antelació com a mínim.
b)Donar entrada (i distribuir-les entre els membres de la Comissió) a les sol·licituds i les consultes rebudes.
c)Portar el registre de les actes aprovades i lliurar certificats dels seus acords.

d)Totes les que li encomani, de comú acord, la Comissió Paritària Sectorial, per tal que funcioni millor.

4.- Reunions de la Comissió Paritària Sectorial. La Comissió Paritària Sectorial es reuneix al seu domicili social amb caràcter ordinari 1 vegada l'any i amb caràcter extraordinari si ho sol·licita una de les parts.

A cada reunió, les organitzacions trien entre els seus membres un moderador.

El secretari ha d'estendre acta dels acords adoptats.

Les convocatòries de la Comissió Paritària Sectorial les fa la secretaria permanent de la Comissió. Les convocatòries es cursen, per mitjà de cartes certificades, fax o qualsevol altre mitjà que acrediti fefaentment la seva tramesa i recepció, amb 7 dies d'antelació, com a mínim, al dia de la reunió.

Les reunions que tinguin caràcter urgent es poden convocar amb una antelació mínima de 48 hores. En la convocatòria hi ha de constar el dia, l'hora i el lloc de la reunió, com també els assumptes a tractar.
En la primera convocatòria, la Comissió Paritària Sectorial queda vàlidament constituïda si assisteixen a la reunió, presents o representats, les tres quartes parts de tots els membres de cada una de les representacions.

En la segona convocatòria, que es fa automàticament mitja hora després de la primera, n'hi ha prou amb l'assistència personal o la representació de la meitat dels membres més 1 de cada una de les representacions.

La representació només es pot conferir a un altre membre de la Comissió Paritària Sectorial i s'ha de fer per escrit.

5.- Adopció d'acords. Les decisions d'aquesta Comissió Paritària s'han d'adoptar de comú acord entre les dues parts (empresarial i sindical), i en tot cas és necessari el vot favorable de la majoria de cada una de les dues representacions. Aquests acords no són efectius fins que s'aprovi l'acta en què consten.

Funcions: La Comissió Paritària Sectorial té, entre d'altres, les funcions següents:

1.- Vetllar pel compliment del que disposa aquest capítol, sens perjudici de les competències pròpies de l'Acord nacional de formació continuada.

2.- Establir o modificar criteris orientatius per la l'elaboració dels plans de formació continuada sectorials d'empreses i agrupats, que afecten exclusivament les matèries següents:

- Prioritats respecte a les accions de formació continuada a desenvolupar.
- Orientació respecte als col·lectius de treballadors preferentment afectats per aquestes accions.
- Elaboració d'un cens dels centres disponibles per impartir la formació, tant propis, públics, privats o associats.
- Regulació del règim aplicable als permisos de formació conforme al que disposa la Comissió Paritària Nacional de Formació Continuada.

3.- Resoldre les discrepàncies que puguin sorgir amb la representació legal dels treballadors respecte al contingut del pla de formació elaborat per una empresa, sempre que aquesta o la representació dels treballadors de l'empresa ho demanin.

4.- Mitjançar, a sol·licitud de qualsevol de les parts, intentant resoldre les discrepàncies que puguin sorgir en la concessió o denegació dels permisos individuals de formació.

5.- Mitjançar, a sol·licitud de qualsevol de les parts, intentant resoldre les discrepàncies que puguin sorgir en la concessió o denegació dels temps retribuïts dedicats a formació continuada.

6.- Aprovar les sol·licituds dels plans de formació continuada de caràcter sectorial o dels agrupats d'empresa i elevar-los a la Comissió Paritària Estatal de Formació per al seu finançament.

7.- Tramitar a la Comissió Paritària Estatal de Formació els plans de formació continuada de les empreses i elevar-los a la Comissió Estatal de Formació per al seu finançament.

8.- Administrar i distribuir els fons disponibles per finançar les accions de formació continuada en les diferents activitats que comprèn aquest Conveni. La Comissió Paritària Sectorial pot establir prioritats respecte al finançament dels plans subsectorials de formació atenent criteris de proporcionalitat, volum d'ocupació, aportació a la Seguretat Social i nivell mitjà de qualificació de les persones ocupades en els diferents àmbits.

9.- Elaborar estudis i investigacions sobre les necessitats de formació professional en les Activitats d'aquest Conveni.

10.- Emetre informes, per iniciativa pròpia o en cas que se li sol·liciti, sobre temes de la seva competència.

11.- Executar els acords de la Comissió Paritària Estatal de Formació Continuada i de la Comissió Tripartida Nacional.

12.- Estimular la realització d'estudis subsectorials per analitzar i definir les necessitats de qualificació de cada subsector com a millor manera d'adaptar l'oferta de la formació professional a la realitat de les empreses i dels subsectors.

13.- Fomentar iniciatives per a la realització de plans sectorials d'interès comú per a totes les indústries dels sectors afectats.

14.- Realitzar una memòria anual sobre l'aplicació d'aquest capítol respecte a la formació continuada en el sector.

15.- Fer un seguiment estadístic dels permisos individuals de formació concertats a cada empresa.

16.- Totes les necessàries per desenvolupar les activitats i les funcions assignades.

17.- Dictar totes les normes que convinguin a fi d'assolir una gestió òptima dels recursos destinats a la formació professional al sector.

Article 82è.- Tramitació dels plans de formació

1.- Plans de formació d'empresa. Les empreses que vulguin finançar el seu pla de formació professional continuada han de:

a) Establir el període de durada del pla, que, amb caràcter general, ha de ser anual. Només es pot autoritzar plans plurianuals si concorren circumstàncies que s'han de justificar a la Comissió Paritària Sectorial.

Això no obstant, atesa la vigència temporal d'aquest capítol, l'autorització de plans plurianuals queda condicionada a la seva pròrroga o al seu nou acord.

b) Sotmetre el pla a informació de la representació legal dels treballadors, a la qual cal facilitar la documentació següent:

- Balanços de les accions formatives desenvolupades en l'exercici anterior, si n'hi ha.
- Orientacions generals sobre el contingut del pla formatiu (objectius, especialitats, denominació de cursos, etc.).
- Calendari d'execució.
- Col·lectius als quals afecta aquest pla.
- Mitjans pedagògics i llocs on s'imparteix el pla.
- Criteris de selecció.

La representació legal dels treballadors n'ha d'emetre informe en el termini de 10 dies a partir de la recepció de la documentació.

Si sorgeixen discrepàncies respecte al contingut del pla de formació, s'ha d'obrir un termini de 15 dies a l'efecte de deliberar sobre això entre la direcció de l'empresa i la representació dels treballadors.

Si transcorregut aquest termini es mantenen les discrepàncies, qualsevol de les parts pot requerir la intervenció de la Comissió Paritària Sectorial que s'ha de pronunciar exclusivament sobre aquestes discrepàncies.

c) Presentar el pla de formació a la Comissió Paritària Sectorial perquè aquesta el tramiti i l'elevi a la Comissió Paritària Estatal, qui n'ha d'aprovar el finançament.

d) Abans del començament de les accions formatives cal remetre a la representació legal dels treballadors de l'empresa la llista dels participants en aquestes accions formatives.

Les empreses han d'informar trimestralment la representació legal dels treballadors de l'execució del pla de formació.

Igualment, les empreses han d'informar anualment la Comissió Paritària Sectorial en els termes en què reglamentàriament es disposi. Aquest informe s'ha de trametre a la Comissió Paritària Estatal.

2.- Plans de formació agrupats:

a) Els plans agrupats s'han de presentar, per mitjà de qualsevol de les organitzacions que signen aquest Conveni, en el model que s'acordi perquè siguin aprovats per la Comissió Paritària Sectorial.

b) La Comissió Paritària Sectorial, si escau, assabenta de l'aprovació del pla agrupat la Comissió Paritària Estatal de Formació Continuada per al seu finançament.

c) Abans que s'iniciïn les accions formatives, l'empresa ha d'informar la representació legal dels treballadors de la resolució presa.

3.- Plans de formació sectorials. A l'efecte de tramitació, per als plans sectorials cal seguir el mateix procediment que el previst a l'apartat anterior, referit als plans de formació agrupats.

Article 83è.- Temps emprats en formació continuada.- Per als treballadors que assisteixin a accions formatives presencials, el 50% de les hores que necessiti aquesta acció ha de ser dins la jornada laboral, o cal deduir de la jornada aquest percentatge, sempre que es compleixin les condicions següents:

a)L'empresa pot denegar l'assistència d'un treballador a una acció formativa, per mitjà de resolució motivada, per raons tècniques, organitzatives o de producció. En cas de denegació, el treballador pot recórrer davant la Comissió Paritària Sectorial perquè aquesta faci de mediadora en la resolució del conflicte.

b)Que el 50% de les hores sigui a càrrec de l'empresa implica 20 hores per treballador a l'any com a màxim, que es poden incloure en una o diverses accions formatives.

c)El treballador sol·licitant ha de superar el període de prova i ha de tenir, en tot cas, una antiguitat mínima d'1 mes a l'empresa.

d) Durant les hores formatives a càrrec de l'empresa el treballador té dret al salari que li correspondria si estigués treballant en una hora ordinària.

e) El treballador ha d'acreditar davant l'empresa l'assistència a l'acció formativa corresponent.

Article 84è.- Els recursos per a la formació.- L'aplicació del que es regula en aquest capítol sobre formació continuada queda supeditada al fet que hi hagi pressupost disponible i a la posada en vigor de les normes que desenvolupin l'Acord Nacional de Formació Continuada.

Procediments voluntaris extrajudicials de solució de conflictes col·lectius

Article 85è.- Mesa de mediació.- Les parts que signen aquest Conveni considerem necessari establir procediments voluntaris de solució dels conflictes de caràcter col·lectiu.

Són susceptibles de sotmetre a procediments voluntaris de solució de conflictes les controvèrsies o les baralles laborals entre diversos treballadors o aquelles la interpretació de les quals, motiu de divergència, afecti interessos col·lectius. També tenen caràcter de conflicte col·lectiu els que, malgrat els promogui un treballador individual, tinguin una solució extensible o generalitzable a un grup de treballadors.

Els procediments voluntaris per solucionar conflictes col·lectius s'han de promoure per mitjà de les associacions patronals i de les centrals sindicals que signen aquest Conveni col·lectiu. Hi ha les alternatives de procediment següents:

1a.-Interpretació aportada al si de la Comissió Mixta Paritària.
2a.-Mediació.
3a.-Arbitratge.

Article 86è.- Mediació.- El procediment de mediació no està subjecte a cap tramitació preestablerta, tret de la designació del mediador i de la formalització de l'avinença que, si s'escau, assoleixi.

El procediment de mediació és voluntari i requereix l'acord de les parts, les quals han de fer constar en un document el contingut de les divergències; han de designar el mediador i establir la gestió o les gestions en què consisteix la seva funció. Una còpia s'ha de remetre a la Comissió Mixta Paritària.

La designació del mediador la fan les parts de comú acord preferentment entre els experts que figurin a les llistes que aprovi la Comissió Mixta Paritària.

La Comissió ha de comunicar el nomenament al mediador, i li ha de notificar tot allò necessari perquè pugui complir la seva comesa.

Sens perjudici del que estipulen els paràgrafs anteriors, qualsevol de les parts es pot dirigir a la Comissió Mixta Paritària per tal de sol·licitar-ne els serveis per promoure la mediació. Feta aquesta proposta, la Comissió Mixta Paritària s'ha de dirigir a les parts en conflicte per oferir-los la mediació.

En defecte d'aquesta petició, si hi ha raons fundades per això, la Comissió Mixta Paritària, per acord unànime, pot instar les parts a sol·licitar la solució del conflicte per mitjà de la mediació.

Les propostes de solució que ofereix el mediador a les parts poden ser acceptades o rebutjades lliurement per aquestes. En cas d'acceptar-les, l'avinença assolida té la mateixa eficàcia que el que es pacta al Conveni col·lectiu.

Aquest acord s'ha de formalitzar per escrit i se n'ha de presentar còpia a l'autoritat laboral competent, amb el fi i el termini previstos a l'article 90 de l'Estatut dels treballadors.

Article 87è.- Arbitratge.- Per mitjà del procediment d'arbitratge, les parts en conflicte acorden, voluntàriament, encomanar a un tercer i acceptar per endavant la solució que aquest dicti sobre les seves divergències.

L'acord de les parts en què es promou l'arbitratge ha de ser formalitzat per escrit: es denomina "compromís arbitral" i consta, com a mínim, de les parts següents:

- Nom de l'àrbitre o els àrbitres designats.
- Qüestions que se sotmeten a laude arbitral i, si escau, criteris considerats de comú acord que cal tenir en compte, i també el termini per dictar-lo.
- Data i signatura de les parts.

S'ha de fer arribar còpia del compromís arbitral a la Comissió Mixta Paritària i, a l'efecte de constància i publicitat, a l'autoritat laboral competent.

La designació de l'àrbitre o àrbitres és lliure i recau en experts imparcials. Es duu a terme el nomenament de la mateixa manera que l'establerta per als mediadors a l'article precedent d'aquest Conveni col·lectiu.

La resolució arbitral és vinculant i immediatament executiva i ha de resoldre, motivadament, totes les qüestions fixades al compromís arbitral. El laude arbitral ha de ser notificat en el termini màxim de 10 dies hàbils a partir de la designació de l'àrbitre. Excepcionalment, a causa de les dificultats del conflicte i la seva transcendència, es pot prorrogar aquest termini, i en tot cas cal dictar el laude abans que no passin 30 dies hàbils; també ha de ser notificat a la Comissió Mixta Paritària i a l'autoritat laboral competent.

El laude emès pot ser impugnat davant la jurisdicció social segons la modalitat processal que escaigui.

La impugnació del laude es pot basar en:

- Excés quant a límits i temes que les parts hagin sotmès a arbitratge.

- Infracció, pel contingut del laude, d'algunes normes de dret necessari.

- Inobservança dels criteris considerats per les parts i traslladats al seu moment a l'àrbitre per a la resolució de l'arbitratge.

- La resolució és objecte de dipòsit, registre i publicació amb els mateixos efectes que els previstos a l'article 90 de l'Estatut dels treballadors.

Article 88è.- Disposicions comunes de la mediació i l'arbitratge.- Una vegada formalitzat el compromís de mediació o arbitratge precedent, les parts s'han d'abstenir d'instar qualsevol altre procediment sobre la qüestió o les qüestions subjectes a mediació o arbitratge.

Quan un conflicte col·lectiu s'hagi sotmès a arbitratge, les parts s'han d'abstenir de recórrer a la vaga o al tancament patronal per les causes objecte de controvèrsia mentre durin els procediments d'arbitratge.

Els procediments de mediació i arbitratge es caracteritzen pels principis de contradicció i igualtat entre les parts. El mediador o l'àrbitre pot demanar auxili d'experts si és necessari.

Els procediments de mediació i arbitratge regulats en aquest article tenen caràcter prioritari respecte als que estiguin regulats en àmbits territorials inferiors a l'estatal, si les qüestions i els conflictes de caràcter col·lectiu es presenten a conseqüència de l'aplicació d'aquest Conveni.
Per a la resta de casos o situacions, aquestes normes són elegides lliurement per les parts.

Els costos que ocasionen les actuacions previstes en aquest capítol han de ser sufragats per les parts que les instin, en els termes que aquestes parts convinguin.

Article 89è.- Adhesió al Tribunal Laboral de Catalunya.- En compliment del que preveu l'article 3.3 de l'Acord sobre solució extrajudicial de conflictes laborals, del reglament que el desenvolupa i el que disposa l'article 92.1 del text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, els signants d'aquest Conveni acorden adherir-se totalment a aquest Acord i al seu reglament, que regiran tots els centres de treball de les empreses del sector i tots els seus treballadors. El mediador de la part empresarial ha de ser nomenat per la Federació Provincial de la Indústria de la Fusta.

Salut laboral

Article 90è.- Salut laboral.- Les parts que signen es comprometen a acomplir la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i donar acompliment a lo regulat en el Conveni estatal de la Fusta.

Inaplicació o desvinculació

Article 91è.- Clàusula d'inaplicació o desvinculació.- La inaplicació del Conveni es pot esdevenir per acord entre l'empresari i els representants dels treballadors i ha de ser comunicada per escrit a la Comissió Paritària. En cas de desacord, la discrepància s'ha de sotmetre obligatòriament a la Comissió Paritària del Conveni.

Segons el que disposa l'art 8 del present Conveni, la quantitat d'adequació del salari de Grup s'exclou de l'aplicació del present article.

Comissió paritària

Article 92è.- Comissió Paritària.- Als efectes del present Conveni, per tal de dirimir les diferències d'interpretació i aplicació que puguin sorgir en matèries relacionades amb el mateix, es nomena una Comissió Paritària d'Interpretació i Estudi. Aquesta Comissió estarà composta per 6 representants dels treballadors, 3 dels quals pertanyeran a la Federació de la Construcció i Serveis de CCOO de Catalunya i els 3 restants a la Federació de la Industria, Construcció y Agro de la UGT de Catalunya, i 6 representants dels empresaris, que pertanyeran 5 a la Federació de la Industria de la Fusta de Barcelona i 1 a la Federació de la Fusta i el Moble de la Província de Barcelona.

Les funcions de la Comissió Paritària que es crea seran fonamentalment les de la interpretació de la totalitat dels problemes o les qüestions que derivin de l'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu.

La Comissió Paritària haurà de resoldre la consulta realitzada per les parts sobre l' interpretació del Conveni ,en un termini no superior a 30 dies, des de la data en què aquesta Comissió tingui coneixement de la mateixa, en cas de no rebre resposta en el termini previst, es donarà per complimentat aquest tràmit, havent el/els interessats d'acreditar a tal efecte, mitjançant certificació emesa pel secretari conforme no s'ha produït resolució, podent les parts, des d'aquell moment, recórrer a les instàncies que trobin més adients.

En cas de desacord de la Comissió Paritària sobre la interpretació del Conveni, les parts acomplint aïllo que disposa l'article 89 del present Conveni, s'adheriran a la resolució del Tribunal Laboral de Catalunya

Domicili social.- La Comissió Paritària sectorial tindrà el seu domicili social al Gremi de Fusta i Moble de Barcelona, Travessera de les Corts, 361- entl. 1ª, 08029 Barcelona, telèfon 93 323 32 00, podent traslladar lliurament el seu domicili a qualsevol altre, essent suficient per això l'acord les dues parts.

Dret supletori

Article 93è.- Dret supletori.- Pel que fa a tot el que no preveu aquest Conveni, regeixen les normes establertes en el Conveni General de la Fusta, i en l'estatut de Treballadors i la resta de disposicions i la legislació de caràcter general.

Clàusula transitòria primera.- En unificar-se els quatre grups existents fins ara, s'acorda expressament que els treballadors/es que a data d'1 de gener de 2004, tinguin relació laboral amb empreses a les que sigui d'aplicació aquest conveni, mantindran a títol de millora "ad personam", i mentre mantinguin aquesta relació laboral, tots aquells drets contemplats en el conveni de les Indústries de la Fusta de la província de Barcelona 2001-2003, que millorin a les que s'apliquin al pactat en el present conveni. També els seran d'aplicació com a millora "ad personam", tots aquells drets contemplats en el conveni de les Indústries de la Fusta de la Província de Barcelona 2001-2003 que desapareguin en el present conveni; aquests drets o millores no seran contemplats de forma global o conjunta, sinó dret a dret, article per article, tant existent com no existent. Respecte a aquests drets, no s'aplicarà cap tipus d'absorció ni compensació. Aquests drets es mantindran sempre que els contemplats en el conveni 2001-2003 siguin millors o superiors als convenis posteriors.

Clàusula transitòria segona.- En unificar-se els quatre grups existents fins ara, s'acorda expressament que els treballadors/es, que a la data d'entrada en vigor d'aquest conveni tinguin relació laboral amb empreses a les que els hi sigui d'aplicació aquest conveni, mantindran a títol de millora salarial o extrasalarial "ad personam" segons sigui el cas (diferenciada d'altres millores salarials o extrasalarials que tinguin els treballadors per altres motius i a les que serà d'aplicació l'art. núm. 6 del present conveni) la diferència de salari o concepte no salarials, segons sigui el cas, que resulti a favor dels treballadors/es al conveni col·lectiu de la Indústria de la Fusta de la província de Barcelona 2001-2003, en comparació amb el present conveni, en respecte a la categoria homologada del grup I. Aquests conceptes s'expressaran com a "plus transitori", i no es podrà compensar ni absorbir i li seran d'aplicació els augments que contemplin els pròxims convenis.

Clàusula transitòria tercera.- Als anteriors convenis provincials 2014-2022 es va acordar que els augments establerts en el conveni serien els que fixes el conveni estatal, però aquesta negociació no s'ha produït a nivell estatal fins a la data de signatura del present conveni. A aquests efectes, els increments salarials establerts en el present conveni seran d'aplicació a la província de Barcelona durant el període de 2014 a 2025 de forma que no seran d'aplicació per aquest període cap augment salarial que es pugues assolir a nivell de conveni estatal. Pel que totes les taules publicades des de 2014 fins 2025 esdevenen definitives per la província de Barcelona.

Clàusula transitòria quarta.- Pel que fa als increments corresponents a 2023 s'estarà a les quantitats que figuren a les taules publicades per aquell any.
Pel que fa als increments previstos per 2024 començaran a estar vigents a partir de la publicació del present conveni; i en concret els efectes econòmics establerts als articles 15, 16, 17, 19, 29 i 30, no entraran en vigor fins la dita publicació, pel que no tindran cap efecte retroactiu.

Clàusula transitòria cinquena.- Conforme estableix la disposició transitòria novena sobre l'aplicació de la disposició addicional dècima, ambdues de l' Estatut dels treballadors vigents, al haver-se recollit una clàusula de jubilació forçosa pel present conveni col·lectiu amb anterioritat a 1 de gener de 2022, dita clàusula de jubilació forçosa recollida a l' article 42 podrà ser aplicada fins tres anys després de la finalització de la vigència inicial pactada del conveni, això és fins 31-12-2025.

Barcelona, 24 de novembre de 2.026



ANEXO I.

La següent llista de categories professionals que conformen cada Grup professional s'ha transcrit conforme estableix el IV Conveni Col·lectiu del sector de la Fusta estatal que al seu article 40 fixe les aptituds professionals, titulacions i continguts de cada grup.

Grup 0:
Director.
Gerent.
Grup 1:
Advocats.
Analista de Sistemes.
Arquitectes.
Directors d' Àrea o Servei.
Enginyers.
Enginyers de Monts o Industrial.
Llicenciats.
Químics.
Titulat de grau superior.
Grup 2:
ATS.
Arquitectes Tècnics (Aparelladors).
Ajudant de Ingenieria i Arquitectura.
Diplomat Universitari.
Infermer titulat.
Enginyer Sub. Lcdo.
Enginyers Tècnics (Perits).
Perit titulat.
Practicant-ATS.
Tècnics en Relacions Laborals (Graduats socials).
Titulats de grau mitjà.
Titulats Superiors d' Entrada.
Grup 3:
Analista Programador.
Contramestre.
Delineant Projectista.
Dibuixant Projectista.
Encarregat General.
Cap
Cap Administratiu.
Cap d' Àrea o Servei.
Cap de Compres.
Cap de Fàbrica.
Cap d' Oficina Tècnica.
Cap de Personal.
Cap de Taller.
Cap de Vendes.
Mestre Industrial.
Projectista.

Grup 4:
Comprador.
Delineant de 1.ª
Encarregat.
Encarregat d' Establiment.
Encarregat de Monts.
Encarregat de Secció.
Encarregat o Contramestre.
Encarregat Sucursal o Supermercat.
Cap de Magatzem.
Cap de Grup.
Cap d' Acció mercantil.
Cap de Colla.
Cap de Quadrilles.
Cap de Divisió.
Cap d' Embalatge.
Cap d' Equip.
Cap de Negociat.
Cap d' Oficina.
Cap de Secció.
Cap de Secció Administrativa.
Oficial Preparador Traçador de 1.ª
Professional de Oficio Especial.
Programador de Sistemes i/o Operacions.
Subhastador.
Supervisor de Vendes.
Tècnic de Organització de 1.ª
Tècnic no Titulat.
Tècnic en general.
Venedor.
Tupidor de 1.ª
Grup 5.
Afilador de 1.ª
Serrador de 1.ª
Fuster.
Xapista de 1.ª
Conductor de 1.ª
Conductor de Vehicles o maquinaria pesada (carnet especial o autorització administrativa especial)
Comptable.
Delineant de 2.ª
Forjador de 1.ª
Galerista de 1.ª
Guarner.
Labrador regrosador.
polidor de plat de 1.ª
Machembrador.
Oficial 1.ª Taller/Administratiu.

Oficial de 1.ª folrador.
Oficial preparador traçador de 2.ª
Oficials administratius.
Oficials de Laboratori.
Oficials de Manteniment.
Oficials d' Organització.
Pelador de 1.ª
Pelador de 2.ª
Professionals d' Ofici de 1.ª
Professionals d'Ofici de 2.ª
Representant.
Tractorista (quan sigui necessari Carnet Especial).
Tupidor de 2.ª
Viatjant.
Grup 6:
Afilador de 2.ª
Magatzemer.
Analista Funcional.
Analista Orgànic.
Armador.
Serrador de 2.ª
Auxiliar.
Auxiliar Administratiu.
Auxiliar d' Analista.
Auxiliar de Caixa.
Auxiliar de Caixa amb 2 anys de antiguetat.
Auxiliar d' Organització.
Auxiliar de Vendes.
Auxiliar Recaptació.
Auxiliars en general.
Ajudant.
Ajudant de serrador.
Ajudant de Màquines.
Ajudant de Montajes.
Ajudant de Baldufa.
Ajudant de Producció.
Ajudant de Serra.
Ajudant de Tapisseria.
Ajudant de Vendes.
Ajudant Folradura.
Caixer.
Cantejador.
Capatàs d' Especialistes.
Xapista de 2.ª
Xofer de vehicle lleuger.
Clavador.
Conductor de 2.ª

Conductor de Vehicles o maquinaria pesada (no necessari Carnet especial o autorització administrativa especial)
Conserge.
Dependent.
Especialista.
Especialista màquines, clavadores i grapadores.
Fogoner.
Forjador de 2.ª
Instal·lador de moquetes, cortines i persianes.
Polidor de plat de 2.ª
Liter.
Mecànic de 2.ª
Motoserristes.
Oficial de 2.ª folrador.
Oficial de 3.ª
Perforista.
Pesador-basculer.
Professional de Oficio de 3.ª
Polidor.
Telefonista-recepcionista.
Tractorista (quan no sigui necessari Carnet Especial).
Venedor.
Grup 7:
Apilador.
Serrador de serra.
Cablista.
Calador.
Canteador.
Fogoner.
Galicista.
Guarda.
Guardia.
Llenyataire.
Polidor
Llimador.
Mesurador.
Mosso
Ordenança.
Peó.
Personal de neteja.
Portero.
Vigilant.
Apèndix:
Aprenents/contractats per la formació.
Aprenent de 17 anys en endavant.
Aprenent menor de edat.
Aprenent i ajudant.
Aspirant/Aspirant administratiu.

Botons o recaders de 16 anys.
Botons o recaders de 17 anys.
Contracte formació primer any.
Contracte formació segon any.
Contracte formació tercer any.
Ajudant de 16-17 anys.
Subajudant de 16 anys.
Subajudant de 17 anys.
Treballadors en formació de 16 i 17 anys.
Treballadors menors de 18 anys.

ANNEX II
Mesures planificades i acordades per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI
Primer. .Clàusules d'igualtat de tracte i no discriminació.
Es garantirà la igualtat de tracte i no discriminació per raó d'orientació identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals de les persones LGTBI en totes les condicions de treball, que s'aplicaran atenent sempre al principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació.
Es promourà una cultura empresarial inclusiva, que fomenti el respecte a la diversitat i que inclogui expressament aquella relativa al respecte a l'orientació o la identitat sexual, l'expressió de gènere i les característiques sexuals i l'eliminació de tota forma de discriminació de les persones LGTBI.
S'establirà una declaració de principis en què es manifesti el compromís explícit i ferm de no tolerar al si de l'empresa cap tipus de pràctica discriminatòria per raó d'orientació i identitat sexual, així com per l'expressió de gènere i/o característiques sexuals.
Es traslladaran a les empreses auxiliars, proveïdores o subcontractistes, els compromisos assumits en relació amb les persones LGTBI.

Segon.. Accés a la feina.
En els processos de selecció de personal i contractació, es garantirà la igualtat real i efectiva entre totes les persones candidates, independentment de la seva identitat, o orientació sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.
Per això, s'estableixen les mesures següents:
– Es garantirà que els processos d'accés, selecció i contractació no contenen elements discriminatoris per raó de l'orientació i identitat sexual o la seva expressió de gènere, amb especial atenció a les persones trans com a col·lectiu especialment vulnerable, prioritzant la formació i idoneïtat de la persona per al lloc de treball independentment de la seva orientació sexual o la seva expressió de gènere.
– Totes les ofertes de feina que es publiquin es redactaran en llenguatge inclusiu i amb els requisits necessaris per al lloc de treball.
– Les persones que participin en els processos de selecció disposaran de la formació adequada, per evitar qualsevol biaix o estereotip de gènere, orientació o identitat sexual, o característiques sexuals, i realitzaran les entrevistes ometent les circumstàncies personals o familiars de les persones entrevistades, no rellevants per al procés de selecció.
– Es podran establir col·laboracions amb entitats que afavoreixin la inserció laboral de les persones LGTBI.

Tercer. .Classificació i Promoció Professional.
Es garantirà la igualtat d'oportunitats de les persones treballadores LGTBI en el desenvolupament professional i la promoció, per als quals s'atendrà a criteris objectius.

Quart. Formació, sensibilització i llenguatge inclusiu.
En la formació que s'imparteixi es tindrà en compte de forma transversal el principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació de les persones LGTBI, i les empreses s'obligaran a:
– Incorporar accions formatives dirigides a tota la plantilla, incloent-hi els comandaments intermedis, llocs directius i persones treballadores amb responsabilitat en la direcció de persones i recursos humans en què s'inclogui: glossari de definicions i conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere; guia d'utilització de llenguatge inclusiu i protocol de prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament discriminatori o violència per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.
– Informar i difondre entre tota la plantilla sobre el conjunt d'aquestes mesures planificades LGTBI
– Formació sobre diversitat sexual i de gènere per a les persones amb responsabilitat als canals de recollida de denúncies.
– Realitzar accions o jornades de sensibilització a la plantilla, en matèries com ara el protocol de prevenció de l'assetjament; entorns lliures de discriminació i inclusius, igualtat de tracte i no discriminació.
- Fomentar la utilització de llenguatge i de material audiovisual inclusiu a les comunicacions de l'empresa.
– Divulgar les definicions i conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere contingudes a la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, i difusió a tota la plantilla.

Cinquè. Entorns laborals diversos, assegurances i inclusives.
Es fomentaran ambients de treball segurs i inclusius, per tal de prevenir situacions d'assetjament i violència a la feina.
Possibilitat d'inclusió, a les enquestes de clima laboral i a les de riscos psicosocials realitzades per l'empresa, de preguntes relatives a l'assetjament discriminatori o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, així com expressió de gènere i característiques sexuals.

Sisè .Protocol d'actuació davant de l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI.
A les empreses que comptin amb un protocol general davant l'assetjament i la violència que prevegi mesures per a les persones LGTBI, o bé l'ampliï específicament per incloure-les, serà aplicable aquest.
Les empreses que no compten amb aquest protocol, i tingueren més de cinquanta persones treballadores incloses en l'àmbit d'aplicació del present conveni, els resultarà aplicable el protocol contingut a l'annex III del present conveni. Les empreses amb un nombre de persones treballadores inferior a l'esmentat anteriorment poden aplicar, si així ho consideren oportú, el protocol que figura a l'annex següent.
Les empreses han d'informar tota la plantilla sobre el protocol per a la prevenció de l'assetjament, així com sobre el procediment de presentació de la denúncia.

Setè. Permisos i beneficis socials.
Es garantirà el ple respecte a la diversitat familiar, així com la igualtat en l' accés als permisos, beneficis socials i drets reconeguts legalment o convencionalment, sense discriminació per raó d'orientació i identitat sexual i expressió de gènere, incloses les persones trans.
S'equipararà el matrimoni i les parelles de fet inscrites legalment, amb ple respecte a la diversitat familiar, tenint en compte l'existència de diferents models de família.

Vuitè. Règim disciplinari.
No es toleraran comportaments que atemptin contra la llibertat sexual, l'orientació i la identitat sexual i l'expressió de gènere de les persones treballadores. En cas de produir-se aquests comportaments, s'aplicarà el règim disciplinari segons el que preveu i regula el present conveni.

Novè. Confidencialitat.
Atesa la naturalesa i especial protecció que tenen les dades relatives a la identitat o orientació sexual i expressió de gènere, l'empresa tractarà aquestes dades amb la màxima confidencialitat i sigil, extremant el rigor i la prudència en el tractament i la gestió d'aquestes dades, usant-les exclusivament per a aquelles qüestions en què sigui imprescindible fer-ho.
Totes les persones que participin en la gestió i el tractament d'aquestes dades es comprometran a tractar amb confidencialitat la informació esmentada.»

ANNEX III.
Protocol d'actuació davant de l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI

I. Declaració de principis.
La dignitat de la persona, la llibertat en el sentit més integral, el lliure desenvolupament de la personalitat, el dret a la intimitat, a la integritat física i moral, el principi d'igualtat i de no discriminació per qualsevol condició o circumstàncies personal o social juntament amb la resta de drets així reconeguts integren el conjunt de drets fonamentals que han de ser respectats d'acord amb la Constitució espanyola.
L'àmbit de protecció és multinivell ja que la Unió Europea ha aprovat diversa normativa amb la finalitat de protegir les persones treballadores susceptibles de ser discriminades per raó de la seva orientació o identitat sexual. Cal referir-se a la Directiva 2007/78/CE d'igualtat de tracte a l'ocupació que abasta l'orientació sexual entre els motius de no discriminació, la Directiva 2006/54/CE que prohibeix la discriminació a l'ocupació i Directiva 2004/38/CEE sobre lliure circulació que consagra la no circulació.
En clau interna, l'Estatut dels Treballadors consagra el respecte a la dignitat de les persones, a la seva intimitat i a un tracte just, tenint en compte la consideració deguda de la persona treballadora i incloent-hi la protecció davant d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual, davant l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió. El recent Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI a les empreses, estableix al seu annex II l'obligació de confeccionar un protocol d'actuació enfront de l'assetjament, que es compleix mitjançant aquest text.
Es manifesta el compromís explícit i ferm de no tolerar al si de l'empresa cap tipus de pràctica discriminatòria considerada com a assetjament per raó d'orientació i identitat sexual i expressió de gènere, i queda prohibida expressament qualsevol conducta d'aquesta naturalesa.

II. Àmbit d'aplicació.
a) El protocol és aplicable a empreses que tinguin més de cinquanta persones treballadores, independentment de l'enllaç jurídic que les uneixi a aquella, i sempre que desenvolupin la seva activitat dins l'àmbit organitzatiu de l'empresa.
Les empreses amb un nombre de persones treballadores inferior a l'esmentat anteriorment poden aplicar, si així ho consideren oportú, aquest protocol.
b) S'exclouen del que disposa la lletra anterior aquelles empreses que tinguin instaurat un protocol general davant l'assetjament que prevegi mesures per a les persones LGTBI, o bé l'ampliï per incloure-les, o un protocol específic d'actuació davant l'assetjament i la violència contra aquestes.
c) També s'aplicaran els protocols corresponents, als quals es fa esment a les lletres anteriors, als que sol·licitin un lloc de treball, al personal de posada a disposició, proveïdors, clients i visites, de les empreses.

III. Definicions.
Es recullen les definicions contingudes a l'article 3 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI:
a) Discriminació directa: situació en què es troba una persona o grup en què s'integra que sigui, hagi estat o pogués ser tractada de manera menys favorable que d'altres en situació anàloga o comparable per raó d'orientació sexual i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.
Es considera discriminació directa la denegació d'ajustaments raonables a les persones amb discapacitat. A aquest efecte, s'entén per ajustos raonables les modificacions i les adaptacions necessàries i adequades de l'ambient físic, social i actitudinal que no imposin una càrrega desproporcionada o indeguda, quan es requereixin en un cas particular de manera eficaç i pràctica, per facilitar l'accessibilitat i la participació i garantir a les persones amb discapacitat el gaudi o les condicions amb tots els drets, amb els altres amb els drets, amb els mateixos drets.
b) Discriminació indirecta: es produeix quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres ocasiona o pot ocasionar a una o diverses persones un desavantatge particular respecte d'altres per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.
c) Discriminació múltiple i interseccional: es produeix discriminació múltiple quan una persona és discriminada, de manera simultània o consecutiva, per dues o més causes de les previstes en aquesta llei, i/o per una altra causa o causes de discriminació previstes a la Llei 15/2022, de 1 Es produeix discriminació interseccional quan concorren o interactuen diverses causes compreses a l'apartat anterior, generant una forma específica de discriminació.
d) Assetjament discriminatori: qualsevol conducta realitzada per raó d'alguna de les causes de discriminació previstes en aquesta llei, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en què s'integra i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

e) Discriminació per associació i discriminació per error: hi ha discriminació per associació quan una persona o grup en què s'integra, a causa de la seva relació amb una altra sobre la qual concorri alguna de les causes de discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, és objecte d'un tracte discriminatori. La discriminació per error és aquella que es fonamenta en una apreciació incorrecta sobre les característiques de la persona o persones discriminades.
f) Mesures d'acció positiva: diferències de tracte orientades a prevenir, eliminar i, si escau, compensar qualsevol forma de discriminació o desavantatge en la seva dimensió col·lectiva o social. Aquestes mesures són aplicables mentre subsisteixin les situacions de discriminació o els desavantatges que les justifiquen i han de ser raonables i proporcionades en relació amb els mitjans per al seu desenvolupament i els objectius que persegueixin.
g) Intersexualitat: la condició d'aquelles persones nascudes amb unes característiques biològiques, anatòmiques o fisiològiques, una anatomia sexual, uns òrgans reproductius o un patró cromosòmic que no es corresponen amb les nocions socialment establertes dels cossos masculins o femenins.
h) Orientació sexual: Atracció física, sexual o afectiva cap a una persona. L'orientació sexual pot ser heterosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones de sexe diferent; homosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones del mateix sexe; o bisexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva cap a persones de diferents sexes, no necessàriament alhora, de la mateixa manera, en el mateix grau ni amb la mateixa intensitat.
i) Identitat sexual: Vivència interna i individual del sexe tal com cada persona la sent i autodefineix, podent o no correspondre amb el sexe assignat en néixer.
j) Expressió de gènere: Manifestació que cada persona fa de la seva identitat sexual.
k) Persona trans: Persona la identitat sexual del qual no es correspon amb el sexe assignat en néixer.
l) Família LGTBI: Aquella on un o més dels seus integrants són persones LGTBI, englobant-se dins d'elles les famílies homoparentals, és a dir, les compostes per persones lesbianes, gais o bisexuals amb descendents menors d'edat que es troben de forma estable sota guàrdia, tutela o pàtria potestat, o amb descendents majors.
m) LGTBIfòbia: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones LGTBI pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.
n) Homofòbia: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones homosexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.
o) Bifòbia: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones bisexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.
p) Transfòbia: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones trans pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.
q) Inducció, ordre o instrucció de discriminar: És discriminatòria tota inducció, ordre o instrucció de discriminar per qualsevol de les causes establertes en aquesta llei. La inducció ha de ser concreta, directa i eficaç per fer sorgir en una altra persona una actuació discriminatòria.

IV .Principis rectors i garanties del procediment.
En els procediments interns d'actuació davant de situacions d'assetjament per orientació i identitat sexual i expressió de gènere els principis rectors i les garanties del procediment següents són aplicables:
– Agilitat, diligència i rapidesa en la investigació i resolució de la conducta denunciada que han de ser realitzades sense demores indegudes, respectant els terminis que es determinin per a cada part del procés.
– Respecte i protecció de la intimitat i dignitat a les persones afectades oferint un tractament just a totes les implicades.
– Confidencialitat: les persones que intervenen en el procediment tenen obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, no transmetran ni divulgaran informació sobre el contingut de les denúncies presentades, en procés de recerca, o resoltes.
– Protecció suficient de la víctima davant de possibles represàlies, atenent la cura de la seva seguretat i salut, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicologies que es derivin d'aquesta situació i considerant especialment les circumstàncies laborals que envolten la persona agredida.
– Contradicció per tal de garantir una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades.
–Restitució de les víctimes: si l'assetjament realitzat s'hagués concretat en una modificació de les condicions laborals de la víctima, l'empresa l'ha de restituir en les condicions anteriors, si així ho sol·licités.
–Prohibició de represàlies: queda expressament prohibit i serà declarat nul qualsevol acte constitutiu de represàlia, incloses les amenaces de represàlia i les temptatives de represàlia contra les persones que presentin una comunicació de denúncia pels mitjans habilitats per a això, compareguin com a testimonis o ajudin o participin en una investigació sobre assetjament.
– Difusió del protocol: les parts coincideixen en la importància que té el coneixement general del present protocol. Per això, les empreses es comprometen a difondre i facilitar aquest protocol entre les persones treballadores a càrrec seu.

Tot aquest procediment es planteja sense perjudici de les disposicions previstes a la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció, en el seu respectiu àmbit personal i material.

V. Terminis del procediment.
Els terminis del procediment, llevat que estiguin establerts per cada empresa, no poden superar els trenta dies laborables, prorrogables si hi concorren causes o circumstàncies excepcionals, des del començament.
En el procediment es concedirà un termini d'audiència a la persona afectada, per al·legar i presentar els documents i els mitjans de prova que consideri oportuns.

VI .Procediment d'actuació.
a) El procediment s'inicia mitjançant denúncia presentada per la persona afectada o per qui aquesta autoritzi, davant de la persona o persones encarregades del procés de recerca, o a través del canal de denúncies que tingués establert l'empresa.
En cas que la denúncia no sigui presentada directament per la persona afectada, cal incloure'n el consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions del protocol.
La persona afectada podrà sol·licitar la presència d'un integrant de la representació legal de les persones treballadores del seu centre de treball a la declaració que aquella presti en el procés de recerca.
b) La persona o persones encarregades del procés de recerca seran designades per l'Empresa; en cas que a l'empresa estiguin ja designades les persones que instrueixin o investiguin, en relació amb altres protocols d'assetjament, l'empresa pot acordar que siguin les mateixes les que assumeixin el procés de recerca.
No poden ser encarregades de la investigació les persones que tinguin relació de parentiu per consanguinitat o afinitat, o amistat íntima o enemistat manifesta, amb alguna de les persones afectades per la investigació, o interès directe o indirecte en el procés de recerca.
c) Després de la recepció de la denúncia, com més aviat millor, atenent les circumstàncies del supòsit, es valorarà l'aplicació del present protocol i, si escau, l'adopció de mesures cautelars o preventives.
d) En el termini màxim de vint-i-un dies laborables, prorrogables si concorregueren causes o circumstàncies excepcionals, des que es va emetre la denúncia, s'haurà d'emetre un informe vinculant en un dels sentits següents:
i) Constatar indicis d'assetjament objecte del protocol i, si escau, proposar l'obertura de l'expedient sancionador.
ii) No apreciar indicis d'assetjament objecte del protocol.
L'informe ha d'incloure, com a mínim, la descripció dels fets, la metodologia emprada, la valoració del cas, els resultats de la investigació i les mesures cautelars o preventives dutes a terme.
VII. Resolució del procediment.
En la resolució del procediment s'han de prendre les mesures d'actuació necessàries tenint en compte les evidències, les recomanacions i les propostes d'intervenció de l'informe emès després de la recerca oportuna.
Si hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament per raó d'orientació i identitat sexual o expressió de gènere, s'instarà la incoació d'un expedient sancionador per una situació provada d'assetjament, es demanarà l'adopció de mesures correctores, i, si escau, es continuaran aplicant les mesures de protecció a la víctima. Si no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament es procedirà a arxivar la denúncia.

VIII .Informació.
L'empresa, si hi ha denúncies presentades per situacions d'assetjament per orientació i identitat sexual i expressió de gènere de persones LGTBI, informarà, semestralment, a efectes estadístics, el seu òrgan intern de seguiment del pla d'igualtat, d'existir aquest òrgan a l'empresa, del nombre total de denúncies i de si s'han constatat indicis d'assetjament en aquestes, respectant en qualsevol cas la confidencialitat de les persones afectades.
Així mateix, l'empresa ha d'informar, en els mateixos termes del paràgraf anterior, a la representació legal de les persones treballadores del centre de treball de les persones afectades.