

ANNEX I

NIVELLS RETRIBUTIUS PER ALS LLOCS DE TREBALL DEL XVII CONVENI COL·LECTIU D'HOTALERIA DE LES ILLES BALEARS

NIVELL SALARIAL PRIMER	
Cap de recepció	Discjòquei
Primer conserge o primera conserge	Cap d'operacions de càtering
Cap de cuina	Cap de personal de càtering
Cap de menjador / bar	Cap de compres de càtering
Comptable general	Cap d'administració de càtering
Primer encarregat o primera encarregada de taulell	Cap de manteniment de càtering
Primer cap o primera cap de sala	Cap de supervisors de càtering
Encarregat o encarregada general pisos i neteja (abans governanta o governant)	Encarregat o encarregada de manteniment i serveis (abans encarregat o encarregada de treballs)

NIVELL SALARIAL SEGON	
Segon cap o segona cap de cuina	Majordom o majordoma de pisos
Segon cap o segona cap de menjador / bar	Segon cap o segona cap de recepció
Cap de rebosteria	Interventor o interventora
Segon cap o segona cap de sala	Supervisor o supervisora de càtering
Segon encarregat o segona encarregada de taulell	Cap de sala de càtering
Encarregat o encarregada de secció de pisos i neteja (abans subgovernanta o subgovernant)	Cap de rebosteria de càtering
Cap administratiu o cap administrativa	Segon cap o segona cap de cuina de càtering
	Segon encarregat o segona encarregada de manteniment i serveis (en aquells centres on hi ha aquest lloc de treball)

NIVELL SALARIAL TERCER	
Cap de partida	Caixer o caixera
Cap de sector	Comptable
Dependent o dependenta de primera	Encarregat o encarregada d'economat
Segon conserge o segona conserge	Conserge de nit

NIVELL SALARIAL TERCER	
Recepcionista	Encarregat o encarregada d'economat de càtering
Oficial administratiu o oficiala administrativa de primera.	Encarregat o encarregada de sala de neteja de càtering
Encarregat o encarregada del diari de producció	Cap d'equip de càtering
Comercial	Oficial primera administratiu o oficial primera administrativa de càtering
Encarregat o encarregada de llenceria de càtering	Especialista en dietètica i nutrició en càtering (BUP o equivalent més dos anys d'especialització)
Relacions públiques (titulat o titulada i amb idiomes)	
NIVELL SALARIAL QUART	
Encarregat o encarregada de llenceria i bugaderia	Electricista
Cuiner o cuinera	Pintor o pintora
Planxista	Tapisser o tapissera
Cafeter o cafetera	Forner o fornera
Oficial reboster o oficiala rebostera	Animador i monitor o animadora i monitora
Dependent o dependenta segona	Cambrer o cambrera de bar
Cambrer o cambrera de sala	Cambrer o cambrera de menjador
Cuiner o cuinera de càtering	Cambrer o cambrera de sala de festes
Preparador o preparadora de càtering	Oficial administratiu o oficial administrativa segona
Lampista	Oficial o oficiala de rebosteria de càtering
Mecànic-calefactor o mecànica-calefactora	Oficial o oficiala de manteniment de càtering
Conductor o conductora	Conductor o conductora de càtering
Jardiner o jardinera	Mecànic o mecànica de càtering
Paleta	Oficial administratiu o oficiala administrativa segona de càtering
Fuster o fustera	Cambrer de pis o cambrera de pis
NIVELL SALARIAL CINQUÈ	
Ajudant o ajudanta de planxista	Auxiliar administratiu o auxiliar administrativa de caixa o comptabilitat
Ajudant o ajudanta de cuina	Ajudant o ajudanta de preparació

NIVELL SALARIAL CINQUÈ	
	càtering
Ajudant o ajudanta de rebosteria	Ajudant o ajudanta d'economat
Telefonista	Ajudant o ajudanta d'economat càtering
Facturador o facturadora	Ajudant o ajudanta de cuina càtering
Taquiller o taquillera	Ajudant o ajudanta de rebosteria càtering
Ajudant o ajudanta de recepció o consergeria	Ajudant o ajudanta de cap d'equip de càtering
Ajudant o ajudanta de sala o taulell	Auxiliar administratiu o auxiliar administrativa de càtering
Ajudant o ajudanta de menjador o bar	Bugader o bugadera de càtering
Cellerer o cellerera	
NIVELL SALARIAL SISÈ	
Porter o portera de cotxes	Vigilant de nit
Porter rebedor o portera rebedora de sala de festes	Porter o portera de servei
Guarda-roba	Mosso o mossa d'equipatges
Peó	Mainader o mainadera
Mosso o mossa de cuina	Pisciner o piscinera
Fregador o fregadora	Mosso o mossa d'habitacions
Marmitó o marmitona	Llencer o llencera
Ajudant o ajudanta de cafè	Bugader o bugadera
Calefactor o calefactora	Cosidor o cosidora
Ajudant o ajudanta de mecànic o mecànica	Planxador o planxadora
Ajudant o ajudanta de tapisser o tapissera	Netejador o netejadora
Ajudant o ajudanta de jardiner o jardinera	Grums
Ajudant o ajudanta de paleta	Ascensorista
Ajudant o ajudanta de lampista	Guarda exterior de càtering
Ajudant o ajudanta de fuster/a	Netejador o netejadora o fregador o fregadora de càtering
Ajudant o ajudanta d'electricista	Mosso o mossa de càtering
Ajudant o ajudanta de pintor o pintora	Peó o peona de càtering
Mosso o mossa de magatzem	Socorrista

ANNEX II

CATEGORIA DELS CENTRES DE TREBALL A EFECTE RETRIBUTIU

CATEGORIA A	
ALLOTJAMENT	RESTAURACIÓ, ENTRETENIMENT I LLEURE
Hotel de 4 i 5 estrelles	Cafè bar especial A i B
Hotel residència de 4 estrelles	Bar americà
Hotel apartaments de 4 estrelles	Restaurant de 4 i 5 forquilles
Apartament extrahoteler luxe	Saló de te
Motel de 4 estrelles	
Hotel rural	
CATEGORIA B	
ALLOTJAMENT	RESTAURACIÓ, ENTRETENIMENT I LLEURE
Hotel de 3 i 2 estrelles	Cafeteria de 2 i 3 tasses
Hotel residència de 3 i 2 estrelles	Bar de segona i primera
Hotel apartaments de 3 i 2 estrelles	Càtering i col·lectivitats
Apartament extrahoteler de 1a i 2a	Casino de segona i tercera
Residència apartaments de 3 i 2 estrelles	Pizzeria
Hostal residència de 3 estrelles	Tablao flamenc
Hostal de 3 estrelles	Granja
Motel de 3 i 2 estrelles	Barbacoa
Ciutat de vacances de 3 i 2 estrelles	Restaurant de 3 i 2 forquilles
Pensió de 3 estrelles	
Establiment turístic d'interior	
Bugaderia hotelera centralitzada	
CATEGORIA C	
ALLOTJAMENT	RESTAURACIÓ, ENTRETENIMENT I LLEURE
Hotel d'1 estrella	Restaurant d'1 forquilla
Hotel residència d'1 estrella	Cafeteria d'1 tassa
Hotel apartaments d'1 estrella	Bar de tercera i quarta
Apartament extrahoteler de 3a	Taverna i fonda de sisos
Residència apartaments d'1 estrella	Casa d'àpats
Hostal de 2 i 1 estrelles	Taverna que serveix àpats
Motel d'1 estrella	Gelateria

CATEGORIA C	
ALLOTJAMENT	RESTAURACIÓ, ENTRETENIMENT I LLEURE
Pensió de 2 i 1 estrelles	Sala de festes i discoteca
Fonda i casa d'hostes	Saló de ball
Ciutat de vacances d'1 estrella	
Habitatges turístics de vacances	
Agroturisme	

ANNEX III

TAULA FIXA DE TRAMS D'ANTIGUITAT CONSOLIDATS

Nivell retributiu	Categoria de l'establiment	A (3 anys)	B (6 anys)	C (9 anys)	Dg. (14 anys)	E (19 anys)	F (24 anys)
		Euros al mes					
I	A	12,08	33,77	64,58	101,53	145,86	171,73
	B	11,91	33,32	63,69	100,07	143,74	169,21
	C	11,71	32,81	62,65	98,39	141,29	166,32
II	A	11,27	31,63	60,30	94,57	135,71	159,70
	B	11,15	31,32	59,68	93,57	134,23	157,96
	C	10,97	30,82	58,69	91,96	131,88	155,17
III	A	10,58	29,78	56,60	88,56	126,92	149,29
	B	10,41	29,33	55,69	87,08	124,75	146,73
	C	10,23	28,85	54,74	85,54	122,51	144,07
IV	A	9,92	28,01	53,07	82,82	118,53	139,35
	B	9,70	27,45	51,95	81,01	115,88	136,23
	C	9,61	27,19	51,42	80,15	114,62	137,74
V	A	9,37	26,54	50,14	78,06	111,56	131,11
	B	9,28	26,32	49,68	77,31	110,46	129,81
	C	9,24	26,19	49,42	76,90	109,87	129,10
VI	A – B – C	8,83	25,11	47,24	73,36	104,68	122,97

ANNEX IV

COMUNICAT DE CRIDA A LES PERSONES TREBALLADORES FIXES DISCONTÍNUES I A L'OFICINA D'OCUPACIÓ

Article 6.5 del Reial decret 625/1985, de 2 d'abril, i article 8è del XVII CONVENI COL·LECTIU D'HOSTALERIA DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS

EMPRESA:

El Sr. DNI/NIE: com a:

de l'empresa: NIF: Activitat:

amb domicili social a:

CCC Seguretat Social empresa:

Centre de treball (nom comercial, si escau, i domicili):

CCC Seguretat Social del centre de treball:

A l'efecte de fer la crida que preveu l'article 16 de l'Estatut dels treballadors i, si escau, garantint l'ocupació que preveu el XVII Conveni Col·lectiu d'Hostaleria de les Illes Balears, comunica a la:

PERSONA TREBALLADORA:

Nom i cognoms: Núm. d'afiliació SS: DNI: data de naixement:

domicili:

lloc de treball:

Que, tenint la condició de persona treballadora fixa discontinua d'aquesta empresa, ha de començar a prestar els seus serveis;

Des del dia: Fins al dia:

data, aquesta última, en la qual es calcula que acabin i, per tant, s'interrompin les activitats per a les quals està contractat.

De conformitat amb el que estableix l'article 8.5 del Conveni Col·lectiu d'Hostaleria de les Illes Balears, té l'obligació de contestar per escrit en el termini de 72 hores hàbils des de la recepció d'aquesta comunicació.

En cas que no contesti en el termini indicat, l'empresa pot cridar de la persona treballadora següent d'acord amb l'ordre de crida.

OBSERVACIONS:

_____, el/l' ____ de _____ de l'any 202__

L'empresa

La persona treballadora (vaig rebre la crida)

ANNEX V

COMUNICAT D'INTERRUPCIÓ DE L'EXECUCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL DE LES PERSONES TREBALLADORES FIXES DISCONTÍNUES

Art. 8è XVII Conveni col·lectiu d'Hostaleria de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears

_____, el/l' _____ de _____ de l'any 20_____

Senyor/a,

Mitjançant aquest escrit, a l'efecte que preveu el número 5, de l'article 1, del Reial decret 625/1985, de 2 d'abril, li comuniquem que el pròxim dia _____ quedarà interrompuda l'execució del seu contracte com a fix discontinu per haver conclòs el període d'activitat per al qual va ser ocupat, sens perjudici de la represa següent, d'acord amb que s'estableix legalment i convencionalment.

Sense que calgui afegir-hi res més,

L'empresa

La persona treballadora

Vaig rebre el duplicat (data i signatura)

ANNEX VI

XVII CONVENI COL·LECTIU D'HOTALERIA DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS ARTICLE 7è.1

PLANTILLES DELS CENTRES DE TREBALL

EMPRESA _____

CCC SS _____ CIF _____

CENTRE DE TREBALL _____

Domicili _____

Telèfon _____

Telefax _____

E-mail _____

DADES DE L'ANY ____.

PLANTILLA	Gen er		Feb rer		Ma rç		Ab ril		Ma ig		Ju ny		Juli ol		Ago st		Sete mbre		Octu bre		Nove mbre		Dese mbre		Nom bre total de jorn ades
A	T	J	T	J	T	J	T	J	T	J	T	J	T	J	T	J	T	J	T	J	T	J	T	J	
TREBALL ADORS I TREBALL ADORS I JORNADES																									
Fixos ordinaris																									
Fixos discontin us																									
RETA																									
S Ocupació fixa																									
Temporal s																									
Posada. disp. ETT																									
S Ocupació temporal																									

[illegible]

[Claus: RETA (persones treballadores donades d'alta en el règim especial de treballadors autònoms); Posada disp. ETT (contractes de posada a disposició per empreses de treball temporal)]

PLANTILLA EXCLOSA

[illegible]

[1] Article modificat per acord de la comissió negociadora adoptat en la reunió extraordinària del dia 28 de setembre de 2017 publicat al BOIB núm. 135, de 12 d'octubre de 2017. A l'acta 8 de la comissió paritària del conveni, publicada en el BOIB núm. 140, de 16 de novembre de 2017, s'acorda la interpretació i definició de l'activitat principal de les empreses d'hostaleria a l'efecte del que preveu aquest article.

ANNEX VII

PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT I LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBI

1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

Conscients de la necessitat de protegir els drets fonamentals de les persones LGTBI, tal com es reconeix 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 es desenvolupa al Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre (en particular, l'annex II), que regula mesures específiques per a la protecció davant la discriminació per orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals en l'àmbit laboral, així com la dignitat en l'entorn de treball, les parts signants del XVII Conveni col·lectiu del sector de l'hostaleria de les Illes Balears (d'ara endavant, el **"conveni col·lectiu"**) reconeixen la necessitat de prevenir i, si escau, erradicar qualsevol tipus de pràctica discriminatòria considerada com a assetjament per raó d'orientació i identitat sexual i expressió de gènere, i manifesten així la seva tolerància zero cap a qualsevol conducta d'aquesta naturalesa.

Les parts signants d'aquest conveni col·lectiu són fermes en el compromís d'evitar que es produeixin situacions d'assetjament i violència contra les persones LGTBI.

Per això, l'objecte d'aquest protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI (d'ara endavant, el **"protocol"**) és el de garantir la protecció dels drets fonamentals de la persones LGTBI, i es defineixen les pautes que han de regir per prevenir i erradicar aquest tipus de conductes i comportaments, a fi d'assegurar que totes les persones i, en especial, les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals puguin viure amb plena llibertat la seva orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar.

2. ÀMBIT D'APLICACIÓ

El protocol és aplicable a totes les empreses incloses dins de l'àmbit d'aplicació personal, funcional i territorial del conveni col·lectiu (d'ara endavant, les **"empreses"** o, en singular, l'**"empresa"**).

Així mateix, el protocol és d'aplicació a:

- Totes les persones treballadores de l'empresa (incloent-hi l'alta direcció).
- Les persones subjectes a modalitats laborals formatives, voluntaris o en pràctiques, amb independència que percebin o no una remuneració.
- Totes les persones que treballen en l'empresa, qualsevol que sigui la seva situació contractual, incloent-hi persones treballadores posades a disposició per empreses de treball temporal, així com professionals independents i autònoms.
- Les persones ocupades per empreses contractistes i subcontractistes que prestin serveis per a l'empresa.
- Les persones que visitin l'empresa esporàdicament, com clients o proveïdors.

- Els accionistes, partícips i persones que pertanyin a l'òrgan d'administració, direcció o supervisió d'una empresa, inclosos els membres no executius.
- Les persones treballadores la relació laboral o de prestació de serveis de les quals amb l'empresa hagi finalitzat.
- Les persones candidates que estiguin duent a terme el procés de selecció o en fase de negociació contractual.

El protocol és aplicable a totes aquelles situacions que puguin constituir assetjament o violència contra les persones LGTBI i que es produeixin durant la feina, en relació amb la feina o com el seu resultat, amb independència que es duguin a terme:

- en el lloc de treball, inclòs als espais públics i privats quan són un lloc de treball;
- als llocs d'ús habitual per part de la persona treballadora, com són els llocs de descans o habilitats per menjar, instal·lacions sanitàries o de neteja i vestuaris;
- en els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb la feina;
- en el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb la feina, incloses les efectuades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació;
- a l'allotjament proporcionat per l'empresa;
- en els trajectes entre el domicili i el lloc de treball, i
- de forma telemàtica, bé sigui per mitjà de mitjans propietat de l'empresa o personals, quan es produeixin durant la feina, en relació amb la feina o com el seu resultat.

3. DEFINICIONS

- a) **Assetjament discriminatori i violència davant les persones LGTBI:** la Llei 4/2023 defineix l'assetjament discriminatori com qualsevol conducta efectuada en funció de l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere o les característiques sexuals amb el propòsit o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en el qual s'integra i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Per tant, aquest tipus d'assetjament discriminatori es focalitza en les persones LGTBI i inclou totes les causes protegides conforme a la Llei 4/2023 i el Reial decret 1026/2024. En aquest sentit, l'article 3 de la Llei 4/2023 defineix els motius de discriminació següents:

- Orientació sexual: atracció física, sexual o afectiva cap a una persona.
- Identitat sexual: vivència interna i individual del gènere tal com cada persona se sent i es defineix a si mateixa, que es pot correspondre o no amb el sexe assignat en néixer.
- Expressió de gènere: manifestació que cada persona fa de la seva identitat sexual.

A tall d'exemple, s'esmenten conductes específiques que, complint els requisits que estableix el punt anterior, es podrien considerar assetjament cap a les persones LGBTI, incloent-hi les persones trans:

- Ús de llenguatge denigrant i ofensiu per adreçar-se a persones treballadores LGBTI.
 - Burles o comentaris que ridiculitzin les persones treballadores LGBTI.
 - Ús d'un humor homòfob i LGBTI-fòbic.
 - Ridiculització i menyspreu de les capacitats, habilitats i potencial intel·lectual de les persones treballadores LGBTI.
 - Avaluació injusta o esbiaixada de la feina de les persones en funció de la seva orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals.
 - Assignació de tasques o llocs de treball per sota de la capacitat o competències professionals de la persona en funció de la seva orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals.
 - En termes generals, el tracte desfavorable basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'expressió de gènere o les característiques sexuals.
- b) **Discriminació directa:** situació en què es troba una persona o grup en el qual s'integra que sigui, hagi estat o podria 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'ajustos raonables a les persones amb discapacitat. A aquest efecte, s'entén per ajustos raonables les modificacions i adaptacions necessàries i adequades de l'ambient físic, social i actitudinal que no imposin una càrrega desproporcionada o indeguda, quan calguin 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 l'exercici, en igualtat de condicions amb les altres, de tots els drets.
- c) **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 i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.
- d) **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 que preveu aquesta llei, o bé per una altra causa o causes de discriminació que preveu la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.
- Es produeix discriminació interseccional quan es presenten o interactuen diverses causes compreses en l'apartat anterior, fet que genera una forma específica de discriminació.
- e) **Assetjament discriminatori:** qualsevol conducta duta a terme per raó d'alguna de les causes de discriminació que preveu aquesta llei amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en el qual s'integra i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.
- f) **Discriminació per associació i discriminació per error:** existeix discriminació per associació quan una persona o grup en el qual s'integra, a causa de la seva relació amb una altra sobre la qual es presenti 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 basa en una apreciació incorrecta sobre les característiques de la persona o persones discriminades.

- g) **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 persegueixen.
- h) **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.
- i) **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 diferent sexe; 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.
Les persones homosexuals poden ser gais, si són homes, o lesbianes, si són dones.
- j) **Identitat sexual:** Vivència interna i individual del sexe tal com cada persona la sent i l'autodefineix, que es pot correspondre o no amb el sexe assignat en néixer.
- k) **Expressió de gènere:** Manifestació que cada persona fa de la seva identitat sexual.
- l) **Persona trans:** Persona la identitat sexual de la qual no es correspon amb el sexe assignat en néixer.
- m) **Família LGTBI:** Aquella en què un o més dels integrants són persones LGTBI, i s'hi engloben 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 bé amb descendents majors d'edat amb discapacitat a càrrec.
- n) **LGTBI-fòbia:** Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones LGTBI pel fet de ser-ho o de ser percebudes d'aquesta manera.
- o) **Homofòbia:** Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones homosexuals pel fet de ser-ho o de ser percebudes d'aquesta manera.
- p) **Bifòbia:** Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones bisexuals pel fet de ser-ho o de ser percebudes d'aquesta manera.
- q) **Transfòbia:** Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones trans pel fet de ser-ho o de ser percebudes d'aquesta manera.
- r) **Inducció, ordre o instrucció de discriminar:** És discriminatòria tota inducció, ordre o instrucció de discriminar per qualsevol de les causes que estableix

aquesta llei. La inducció ha de ser concreta, directa i eficaç per fer sorgir en una altra persona una actuació discriminatòria.

- s) **Denúncia:** contingut de la comunicació efectuada per la persona denunciant que, estant relacionada amb una eventual situació de violència o assetjament, acabi inclosa en l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol.
- t) **Expedient:** documentació corresponent a totes les actuacions relatives al procediment.
- u) **Comissió instructora:** òrgan encarregat de dur a terme la investigació conforme al procediment que descriu aquest protocol i d'emetre l'informe vinculant corresponent amb els resultats d'aquesta investigació.
- v) **Persona assetjadora:** persona que, havent estat investigada en el marc d'aquest protocol (persona investigada), s'identifica a l'informe final de la investigació com a autor o partícip en una situació d'assetjament o violència contra persones LGTBI, en els termes que defineix el protocol.
- w) **Persona afectada:** persona identificada en la denúncia com a potencialment afectada per la situació de violència o assetjament descrita. La persona afectada tindrà la consideració de persona denunciant si formula directament la denúncia.
- x) **Persona denunciant:** aquella persona que, estant inclosa dins de l'àmbit personal d'aquest protocol, comuniqui, a través d'alguna de les vies habilitades per fer-ho, una informació inclosa dins de l'àmbit material d'aplicació d'aquest protocol. La persona denunciant té la consideració de persona afectada si els fets que descriu la denúncia l'afecten.
- y) **Persona investigada:** persona identificada com a potencial causant o partícip de la situació de violència o assetjament manifestat en la denúncia.
- z) **Procediment d'actuació:** conjunt d'actuacions que cal desenvolupar després de la detecció d'un cas de violència o assetjament a l'empresa per determinar qui les han d'efectuar i en quin termini.
- aa) **Protocol:** aquest protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI.

4. PRINCIPIIS RECTORS I GARANTIES DEL PROCEDIMENT

El protocol és un procediment àgil i ràpid que, a més de garantir el compliment de la Llei orgànica de protecció de dades, protegeix la intimitat i la dignitat de les persones afectades i assegura la protecció adequada de la persona treballadora presumptament assetjada pel que fa a la seva seguretat i salut. Té un abast intern, per la qual cosa no exclou ni condiciona les accions legals que les persones perjudicades puguin exercir.

En concret, els principis rectors del protocol són els següents:

- a) Garantia de confidencialitat, protecció de la intimitat i de la dignitat de les persones implicades, que garanteixi en tot cas la preservació de la identitat i circumstàncies personals de la persona denunciant, així com la protecció física i psicològica de la presumpta víctima.
Per tant, les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i també de no transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, en procés d'investigació o resoltes.

- b) Prioritat i tramitació urgent, que assegurï agilitat, diligència i rapidesa en la investigació i resolució de la conducta denunciada.
- c) Investigació exhaustiva, objectiva i imparcial dels fets que ha de ser dirigida per professionals especialitzats en el supòsit que calgui.
- d) Contradicció a fi de garantir una audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades.
- e) Protecció de la víctima i indemnitat davant represàlies: garantia que no es produeix un tracte advers o un efecte negatiu sobre cap persona treballadora com a conseqüència de la formulació de la denúncia o manifestació dirigida a impedir la generació d'una situació d'assetjament o a iniciar aquest protocol (sens perjudici de les mesures que es puguin arbitrar en situacions de denúncia manifestament falsa). La garantia esmentada engloba a més les persones que testifiquin, col·laborin o participin en les investigacions que es duguin a terme, i contra aquelles persones que s'oposin a qualsevol situació d'assetjament davant si mateixos o mateixes o davant terceres persones.

En aquest sentit, queda expressament prohibit qualsevol acte constitutiu de represàlia, incloses les amenaces o temptatives de represàlia contra els qui presentin una denúncia pels mitjans habilitats per fer-ho, compareguin com a testimonis o ajudin o participin en una investigació sobre assetjament.

- f) Garantia de responsabilitat i potestat investigadora de la comissió instructora durant la tramitació del procediment.
- g) Garantia d'adopció de les mesures necessàries, incloses, si escau, les de caràcter disciplinari, contra els qui hagin incorregut fefaentment en conductes d'assetjament o violència contra persones LGTBI, així com també contra els qui formulin denúncies d'assetjament falses i existeixi mala fe.

5. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

Es garanteix l'activació del procediment que es descriu a continuació quan es produeixi una denúncia d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere.

5.1 Inici

5.1.1 Comunicació de la denúncia

Conforme a l'àmbit personal d'aplicació d'aquest protocol, la persona que consideri que està sent objecte d'una situació d'assetjament o violència per motius LGTBI, així com qualsevol persona que pugui tenir coneixement que presumptament s'està produint alguna d'aquestes situacions, pot informar o formular una denúncia.

Si la denúncia no és presentada directament per la persona afectada, s'ha d'incloure el seu consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions del protocol.

La comunicació de la denúncia es pot fer a través de qualsevol de les vies següents:

- Per mitjà del canal d'informació habilitat a l'empresa, que ha de garantir la possibilitat de presentació anònima i l'absoluta confidencialitat de la identitat de la persona denunciant i de qualsevol persona implicada.

- Per comunicació directa, verbal o escrita, al responsable del departament, a un membre del comitè executiu o comitè de direcció, si existís a l'empresa, o a un membre de la comissió instructora. Els primers tenen l'obligació d'informar la comissió instructora en el termini màxim de tres dies hàbils des que han rebut la informació.

La denúncia ha de detallar, en tot el possible i de manera cronològica, els fets del suposat assetjament, la possible identificació de testimonis i la còpia de tota la documentació que pugui acreditar els fets i una altra informació que es consideri pertinent.

El tractament de les dades personals s'ha de fer conforme a la normativa vigent en matèria de protecció de dades, i cal informar les persones afectades dels seus drets i de l'ús de la informació que es recull.

A l'efecte de facilitar la redacció d'escrits de denúncia, se n'adjunta un model com a annex a aquest protocol, que és d'ús voluntari.

Les denúncies efectuades que es demostrin intencionadament falses (sabent la seva falsedat, de mala fe, malicioses i amb intenció de fer mal) poden ser constitutives d'una actuació disciplinària, sens perjudici d'altres accions que corresponguin en dret.

5.1.2 Comissió instructora

La comissió instructora s'encarrega de donar impuls a totes les fases del procediment i d'aixecar les actes corresponents de les actuacions, així mateix pot sol·licitar l'assistència de professionals externs en el procediment quan així ho consideri oportú.

La comissió instructora ha d'estar formada per un mínim de dos i un màxim de tres persones, en funció de l'estructura i recursos de cada empresa. La composició concreta de la comissió instructora l'han de determinar les empreses, les quals, en funció de les circumstàncies del procediment, poden externalitzar la instrucció de la investigació.

Les persones integrants de la comissió instructora no poden tenir relació directa o parentiu amb qualsevol de les parts implicades, ni tenir el caràcter de persona denunciada, investigada, denunciant o afectada pels fets objecte de denúncia. Així mateix, han de respectar el deure de sigil professional sobre qualsevol dada i informació que es reveli en el marc del procediment. En aquest sentit, qualsevol incompliment del deure de sigil sobre la informació a la qual tenguin accés durant la tramitació del procediment pot ser objecte de sanció. La comissió instructora ha d'adoptar les decisions per majoria simple.

5.1.3 Comunicació a les persones investigades

La comissió instructora s'ha de posar en contacte amb la persona investigada quan aquest contacte no perjudiqui la investigació. En qualsevol cas, cal contactar amb la

persona investigada quan se'n requereixi la declaració, o bé en el moment del tràmit d'audiència, o bé abans de finalitzar el procés d'investigació.

Quan es contacti la persona investigada, la comissió instructora s'ha d'identificar davant seu com a encarregada de la investigació de la denúncia i l'ha d'informar breument sobre els fets que se li atribueixen i del tractament de les seves dades personals, que cal fer d'acord amb el que estableix la legislació vigent.

En cap cas no s'ha d'informar la persona investigada de la identitat de la persona denunciant.

5.2 Desenvolupament de la investigació

El procediment s'inicia amb l'obertura per part de la comissió instructora d'un expedient d'informació o investigació, sobre el qual cal guardar absoluta confidencialitat i reserva.

Durant el procediment es poden practicar totes les diligències i proves que es considerin necessàries per esclarir els fets denunciats. La presumpta persona afectada i la presumpta persona investigada poden proposar en les entrevistes la pràctica de diligències per part de la comissió instructora.

Les entrevistes que es duguin a terme al si de la investigació es poden acreditar mitjançant enregistrament, cas en què cal advertir els entrevistats d'això i se'ls ha d'informar del tractament de les seves dades d'acord amb el que estableix la LOPDGDD. En tot cas, cal oferir als entrevistats l'oportunitat de comprovar, rectificar i acceptar mitjançant la seva signatura la transcripció de la conversa, si escau.

S'ha d'incloure a l'expedient la documentació detallada de tot el procediment d'investigació, incloent-hi tots els documents que es vagin obtenint i les actes de les entrevistes que es mantinguin o els seus enregistraments.

Per fer-ho, la comissió instructora ha de redactar acta escrita dels fets rellevants de les entrevistes que facin. Les actes les han de signar la persona entrevistada i els entrevistadors. Així mateix, cal informar en totes elles dels extrems que exigeix la legislació vigent en matèria de protecció de dades.

5.3 Mesures cautelars

Després de rebre la denúncia, es poden adoptar mesures cautelars o preventives que apartin la persona afectada de la persona investigada mentre es desenvolupa el procediment d'actuació fins a la seva resolució.

Aquestes mesures cautelars no poden suposar un perjudici permanent i definitiu en les condicions laborals dels subjectes afectats i en cap cas no tenen naturalesa sancionadora. Les mesures cautelars no són limitades, però poden incloure les següents:

- (i) Traslladar els subjectes afectats a un altre departament o ubicació de manera temporal.

- (ii) Modificar temporalment les tasques o responsabilitats habituals dels subjectes afectats.
- (iii) Concedir un permís retribuït als subjectes afectats durant la investigació.

5.4 Resolució

La investigació ha d'acabar amb un informe vinculant final, sense que tot el procediment es pugui estendre més d'un mes des de la recepció de la denúncia, tret que la comissió instructora n'ampliï el termini per tractar-se d'un cas d'especial complexitat, quan es pot estendre fins a un màxim de tres mesos addicionals.

L'informe vinculant emès per la comissió instructora ha d'acabar en un dels sentits següents:

- i) Constatar indicis d'assetjament objecte del protocol i, si escau, proposar l'obertura d'un expedient sancionador.
- ii) No apreciar indicis d'assetjament objecte del protocol.

La resolució que prengui l'empresa s'ha de notificar a la persona suposadament assetjadora. Així mateix, s'ha d'informar la persona denunciant de l'acabament del procediment.

El contingut de l'informe vinculant final ha de ser confidencial i únicament hi poden tenir accés els membres de la comissió instructora i la direcció de l'empresa.

L'empresa ha de prendre les mesures d'actuació necessàries tenint en compte les evidències, recomanacions i propostes d'intervenció de l'informe emès per la comissió instructora.

Si hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament per raó d'orientació i identitat sexual o expressió de gènere, cal instar la incoació d'un expedient sancionador per una situació provada d'assetjament, s'ha de demanar l'adopció de mesures correctores i, si escau, s'han de continuar aplicant les mesures de protecció a la víctima.

Si no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament, s'arxiva la denúncia.

6. DIFUSIÓ, SEGUIMENT I SENSIBILITZACIÓ

6.1 Comunicació i difusió

Aquest protocol s'ha de difondre activament a tots els centres de treball de les empreses incloses en el seu àmbit d'aplicació, i garantir-ne la disponibilitat en els idiomes majoritaris de la plantilla. S'ha d'elaborar una versió en llenguatge clar i amb suport visual per facilitar-ne la comprensió a totes les persones treballadores.

6.2 Mesures de sensibilització i seguiment

Les empreses han d'implementar mesures preventives, com ara formació anual obligatòria en matèria d'igualtat i diversitat, campanyes de sensibilització i l'avaluació periòdica de riscos psicosocials amb perspectiva LGTBI.

La comissió instructora ha de fer un seguiment de l'aplicació de les mesures correctores i de protecció.

Annex. Model de denúncia d'ús voluntari

DENUNCIANT <i>(marqueu el que procedeixi)</i>			
☐	Persona afectada	☐	Recursos humans
☐	Representació de la plantilla	☐	Servei de prevenció
☐	Departament de la persona afectada (cal indicar-lo):		
☐	Altres (indiqueu-los):		
☐			
DADES DEL DENUNCIANT			
Nom i cognoms			
DNI/NIE		Telèfon de contacte	
Correu de contacte			
DADES PROFESSIONALS DE LA PERSONA AFECTADA			
Centre de treball		Lloc de treball	

DADES DE LA PRESUMPTA PERSONA AFECTADA			
Nom i cognoms			
DNI/NIE		Telèfon de contacte	
Correu de contacte			
DADES PROFESSIONALS DE LA PERSONA AFECTADA			
Centre de treball		Lloc de treball	

DADES DE LA PRESUMPTA PERSONA ASSETJADORA / INVESTIGADA			
Nom i cognoms			
DADES PROFESSIONALS DE LA PRESUMPTA PERSONA ASSETJADORA / INVESTIGADA			
Centre de treball		Lloc de treball	

DESCRIPCIÓ DELS FETS				
Descripció cronològica i tan detallada com sigui possible dels fets, amb llocs i dates, data del coneixement dels fets, persones implicades i llocs que ocupen				
POSSIBLES TESTIMONIS		SÍ		NO
En cas afirmatiu, indiqueu-ne el nom i cognoms:				
DOCUMENTACIÓ ADJUNTA		SÍ		NO
En cas afirmatiu, cal detallar:				
SOL·LICITUD				
	Sol·licito l'inici del protocol de prevenció d'assetjament.			
Localitat i data		Signatura de la persona informant / denunciant		

SEGON. REGISTRE I DIPÒSIT DEL CONVENI COL·LECTIU

A l'efecte d'atorgar delegació i autorització per complir el que disposa el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords de treball, les parts acorden expressament:

- I. DELEGAR I FACULTAR el Sr. Javier Sola Ortiz, amb DNI **.***.***-*, i la Sra. Tatiana Manuela Muñoz Sánchez, amb DNI **.***.***-*, perquè qualsevol d'ells pugui sol·licitar el registre i el dipòsit del conveni col·lectiu davant l'autoritat laboral competent.
- II. ATORGAR PODERS DE REPRESENTACIÓ al Sr. Javier Sola Ortiz, amb DNI **.***.***-*, i a la Sra. Tatiana Manuela Muñoz Sánchez, amb DNI **.***.***-*, per complir el que disposa el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords de treball, quant a la sol·licitud d'inscripció, redacció dels fulls estadístics, resolució d'incidències i la seva esmena, així com tots aquells tràmits necessaris per aconseguir la validesa legal del registre i dipòsit del conveni davant l'autoritat laboral.
- III. Les facultats indicades en els punts I i II anteriors tenen efectes fins al registre i dipòsit efectius del conveni col·lectiu.

A les 15.10 hores es dona per finalitzada la reunió. L'acta és llegida, aprovada i signada digitalment en un únic exemplar en tots i cada un dels fulls, juntament amb el secretari d'actes designat, qui queda habilitat per certificar les còpies que es requereixin, tot això en el lloc i data indicats *ut supra*.

ELS MEMBRES DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL XVII CONVENI COL·LECTIU SECTORIAL D'HOSTALERIA DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS

Per la part empresarial

Javier VICH VÉLEZ (FEHM)

Per la part social

José GARCÍA RELUCIO (UGT)

Manuel SENDINO LÓPEZ (FEHIF)

Juan Miguel FERRER AMENGUAL
(Restauració CAEB)

Miguel TUR COSTA (Associació de Bars,
Restaurants i Cafeteries d'Eivissa i
Formentera)

Antoni SANSALONI PONS (Associació
Menorquina de Cafeteries, Bars i
Restaurants PIME)

Miguel PÉREZ-MARSÁ ROCA (ABONE)

Secretari: Javier Sola Ortiz