

## ANEXO I

### NIVELES RETRIBUTIVOS PARA LOS PUESTOS DE TRABAJO DEL XVII CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE LAS ISLAS BALEARES

| <b>NIVEL SALARIAL PRIMERO</b>                             |                                                                          |
|-----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| Jefe/a de recepción                                       | Pinchadiscos                                                             |
| Primer/a conserje                                         | Jefe/a de operaciones de catering                                        |
| Jefe/a de cocina                                          | Jefe/a de personal de catering                                           |
| Jefe/a de comedor / bar                                   | Jefe/a de compras de catering                                            |
| Contable general                                          | Jefe/a de administración de catering                                     |
| Primer/a encargado/a de mostrador                         | Jefe/a de mantenimiento de catering                                      |
| Primer/a jefe/a de sala                                   | Jefe/a de supervisores de catering                                       |
| Encargado/a general pisos y limpieza (antes gobernanta/e) | Encargado/a de mantenimiento y servicios (antes encargado/a de trabajos) |

| <b>NIVEL SALARIAL SEGUNDO</b>                                   |                                                                                                              |
|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Segundo/a jefe/a de cocina                                      | Mayordomo/a de pisos                                                                                         |
| Segundo/a jefe/a de comedor / bar                               | Segundo/a Jefe/a de Recepción                                                                                |
| Jefe/a repostería                                               | Interventor/a                                                                                                |
| Segundo/a jefe/a de sala                                        | Supervisor/a de catering                                                                                     |
| Segundo/a encargado/a de mostrador                              | Jefe/a de Sala de catering                                                                                   |
| Encargado/a de sección pisos y limpieza (antes Subgobernanta/e) | Jefe/a de repostería de catering                                                                             |
| Jefe/a administrativo/a                                         | Segundo/a jefe/a de cocina de catering                                                                       |
|                                                                 | Segundo/a encargado/a de mantenimiento y servicios (en aquellos centros donde existe este puesto de trabajo) |

| <b>NIVEL SALARIAL TERCERO</b>    |                                           |
|----------------------------------|-------------------------------------------|
| Jefe/a de partida                | Cajero/a                                  |
| Jefe/a de sector                 | Contable                                  |
| Dependiente/a de primera         | Encargado/a de economato                  |
| Segundo/a conserje               | Conserje/a de noche                       |
| Recepcionista                    | Encargado/a de economato catering         |
| Oficial/a administrativo/a de 1ª | Encargado/a sala limpieza catering        |
| Manocorrentista                  | Jefe/a de equipo de catering              |
| Comercial                        | Oficial/a 1ª administrativo/a de catering |

|                                                |                                                                                                     |
|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>NIVEL SALARIAL TERCERO</b>                  |                                                                                                     |
| Encargado/a de lencería de catering            | Especialista en dietética y nutrición en catering (BUP o equivalente más 2 años de especialización) |
| Relaciones públicas (titulado/a y con idiomas) |                                                                                                     |
| <b>NIVEL SALARIAL CUARTO</b>                   |                                                                                                     |
| Encargado/a de lencería y lavandería           | Electricista                                                                                        |
| Cocinero/a                                     | Pintor/a                                                                                            |
| Planchista                                     | Tapicero/a                                                                                          |
| Cafetero/a                                     | Panadero/a                                                                                          |
| Oficial/a repostero/a                          | Animador/a y monitor/a                                                                              |
| Dependiente/a 2ª                               | Camarero/a bar                                                                                      |
| Camarero/a de sala                             | Camarero/a comedor                                                                                  |
| Cocinero/a de catering                         | Camarero/a sala de fiestas                                                                          |
| Preparador/a de catering                       | Oficial/a administrativo/a 2ª                                                                       |
| Fontanero/a                                    | Oficial/a de repostería de catering                                                                 |
| Mecánico/a-calefactor/a                        | Oficial/a de mantenimiento de catering                                                              |
| Conductor/a                                    | Conductor/a de catering                                                                             |
| Jardinero/a                                    | Mecánico/a de catering                                                                              |
| Albañil                                        | Oficial/a administrativo/a 2ª catering                                                              |
| Carpintero/a                                   | Camarero/a de pisos                                                                                 |
| <b>NIVEL SALARIAL QUINTO</b>                   |                                                                                                     |
| Ayudante/a de planchista                       | Auxiliar administrativo/a caja o contabilidad                                                       |
| Ayudante/a de cocina                           | Ayudante/a de preparación catering                                                                  |
| Ayudante/a de repostería                       | Ayudante/a de economato                                                                             |
| Telefonista                                    | Ayudante/a de economato catering                                                                    |
| Facturista                                     | Ayudante/a de cocina catering                                                                       |
| Taquillero/a                                   | Ayudante/a de repostería catering                                                                   |
| Ayudante/a recepción o conserjería             | Ayudante/a de jefe/a de equipo catering                                                             |
| Ayudante/a de sala o mostrador                 | Auxiliar administrativo/a catering                                                                  |
| Ayudante/a de comedor o bar                    | Lavandero/a de catering                                                                             |
| Bodeguero/a                                    |                                                                                                     |
| <b>NIVEL SALARIAL SEXTO</b>                    |                                                                                                     |
| Portero/a de coches                            | Vigilante/a de noche                                                                                |

| <b>NIVEL SALARIAL SEXTO</b>              |                                      |
|------------------------------------------|--------------------------------------|
| Portero/a recibidor/a de sala de fiestas | Portero/a de servicio                |
| Guardarropa                              | Mozo/a de equipajes                  |
| Peón                                     | Niñero/a                             |
| Pinche                                   | Piscinero/a                          |
| Fregador/a                               | Mozo/a de habitaciones.              |
| Marmitón/a                               | Lencero/a                            |
| Ayudante/a de cafetín                    | Lavandero/a                          |
| Calefactor/a                             | Costurero/a                          |
| Ayudante/a de mecánico/a                 | Planchador/a                         |
| Ayudante/a de tapicero/a                 | Limpiador/a                          |
| Ayudante/a de jardinero/a                | Botones                              |
| Ayudante/a de albañil                    | Ascensorista                         |
| Ayudante/a de fontanero/a                | Guarda exterior de catering          |
| Ayudante/a de carpintero/a               | Limpiador/a o fregador/a de catering |
| Ayudante/a de electricista               | Pinche de catering                   |
| Ayudante/a de pintor/a                   | Peón de catering                     |
| Mozo/a de almacén                        | Socorrista                           |

## ANEXO II

### CATEGORÍA DE LOS CENTROS DE TRABAJO A EFECTOS RETRIBUTIVOS

| CATEGORÍA "A"                              |                                      |
|--------------------------------------------|--------------------------------------|
| ALOJAMIENTO                                | RESTAURACIÓN, ENTRETENIMIENTO Y OCIO |
| Hotel de 4 y 5 estrellas                   | Café Bar especial A y B              |
| Hotel Residencia de 4 estrellas            | Bar Americano                        |
| Hotel Apartamentos de 4 estrellas          | Restaurante de 4 y 5 tenedores       |
| Apartamento Extrahotelero lujo             | Salón de té                          |
| Motel de 4 estrellas                       |                                      |
| Hotel Rural                                |                                      |
| CATEGORÍA "B"                              |                                      |
| ALOJAMIENTO                                | RESTAURACIÓN, ENTRETENIMIENTO Y OCIO |
| Hotel de 3 y 2 estrellas                   | Cafetería de 2 y 3 tazas             |
| Hotel Residencia de 3 y 2 estrellas        | Bar de 2ª y 1ª                       |
| Hotel Apartamentos de 3 y 2 estrellas      | Catering y Colectividades            |
| Apartamento Extrahoteleros de 1ª y 2ª      | Casino de Segunda y Tercera          |
| Residencia Apartamentos de 3 y 2 estrellas | Pizzería                             |
| Hostal Residencia de 3 estrellas           | Tablao Flamencos                     |
| Hostal de 3 estrellas                      | Granja                               |
| Motel de 3 y 2 estrellas                   | Barbacoa                             |
| Ciudad de vacaciones 3 y 2 estrellas       | Restaurante de 3 y 2 tenedores       |
| Pensión de 3 estrellas                     |                                      |
| Establecimiento Turístico de Interior      |                                      |
| Lavandería Hotelera centralizada           |                                      |
| CATEGORIA "C"                              |                                      |
| ALOJAMIENTO                                | RESTAURACIÓN, ENTRETENIMIENTO Y OCIO |
| Hotel de 1 estrella                        | Restaurante de 1 tenedor             |
| Hotel Residencia de 1 estrella             | Cafetería de 1 taza                  |
| Hotel Apartamentos de 1 estrella           | Bar de 3ª y 4ª                       |
| Apartamento Extrahotelero de 3ª            | Taberna y Bodegón                    |
| Residencia Apartamentos de 1 estrella      | Casa de comida                       |
| Hostal de 2 y 1 estrellas                  | Taberna que sirven comidas           |

| <b>CATEGORIA "C"</b>               |                                                 |
|------------------------------------|-------------------------------------------------|
| <b>ALOJAMIENTO</b>                 | <b>RESTAURACIÓN, ENTRETENIMIENTO<br/>Y OCIO</b> |
| Motel de 1 estrella                | Heladería                                       |
| Pensión de 2 y 1 estrellas         | Sala de Fiestas y Discoteca                     |
| Fonda y Casa de huéspedes          | Salón de baile                                  |
| Ciudad de vacaciones de 1 estrella |                                                 |
| Viviendas Turísticas Vacacionales  |                                                 |
| Agroturismo                        |                                                 |

### ANEXO III

**TABLA FIJA DE TRAMOS DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADOS**

| Nivel retributivo | Categoría del establecimiento | A<br>(3 años) | B<br>(6 años) | C<br>(9 años) | D<br>(14 años) | E<br>(19 años) | F<br>(24 años) |
|-------------------|-------------------------------|---------------|---------------|---------------|----------------|----------------|----------------|
|                   |                               | Euros 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         |

#### ANEXO IV

##### **COMUNICADO DE LLAMAMIENTO A LAS PERSONAS TRABAJADORAS FIJAS DISCONTINUAS Y A LA OFICINA DE EMPLEO**

**Artículo 6.5 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, y artículo 8º del XVII CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS ISLAS BALEARES**

EMPRESA:

D.                      DNI/NIE:              como:

de la empresa:                      NIF:              Actividad:

con domicilio social en:

CCC Seguridad Social empresa:

Centro de trabajo (nombre comercial, en su caso y domicilio):

CCC Seguridad Social del centro de trabajo:

A efectos de realizar el llamamiento previsto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores y, en su caso, garantizando la ocupación prevista en el XVII Convenio Colectivo de Hostelería de Illes Balears, comunica al:

PERSONA TRABAJADORA:

Nombre y apellidos:                      Nº de afiliación SS:              DNI:              fecha nacimiento:

domicilio:

puesto de trabajo:

Que, teniendo Vd. la condición de persona trabajadora fija discontinua de esta empresa, deberá empezar a prestar sus servicios;

Desde el día:                      Hasta el día:

fecha, esta última, en la que se estima concluyan y, por lo tanto, se interrumpan las actividades para las que está contratado.

Conforme con lo establecido en el artículo 8.5 del Convenio Colectivo de Hostelería de Illes Balears, Vd. tiene la obligación de contestar por escrito en el plazo de 72 horas hábiles desde la recepción de la presente comunicación.

En caso de no contestar en el plazo indicado, la Empresa podrá proceder al llamamiento de la siguiente persona trabajadora conforme al orden de llamamiento.

OBSERVACIONES:

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del año 202\_\_ .

La Empresa

La Persona Trabajadora (recibí el llamamiento)

## ANEXO V

### COMUNICADO DE INTERRUPCIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS FIJAS DISCONTINUAS

#### Art. 8º XVII Convenio Colectivo de Hostelería de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del año dos mil \_\_\_\_\_

Señor (a):

Mediante el presente escrito, a los efectos previstos en el número 5, del artículo 1, del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, le comunicamos que el próximo día \_\_\_\_\_, quedará interrumpida la ejecución de su contrato como fijo discontinuo, por haber concluido el periodo de actividad para el que fue ocupado, sin perjuicio de su reanudación siguiente, de acuerdo con lo legal y/o convencionalmente establecido.

Sin otro particular,

La Empresa

La Persona Trabajadora

Recibí el duplicado (fecha y firma)

## ANEXO VI

### XVII CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS ISLAS BALEARES ARTÍCULO 7º.1

#### PLANTILLAS DE LOS CENTROS DE TRABAJO

EMPRESA \_\_\_\_\_

CCC S.S. \_\_\_\_\_ CIF \_\_\_\_\_

CENTRO DE TRABAJO \_\_\_\_\_

Domicilio \_\_\_\_\_

Teléfono \_\_\_\_\_ Telefax \_\_\_\_\_ E-mail \_\_\_\_\_

**DATOS DEL AÑO \_\_\_\_.**

| PLANTILLA                            | Ene<br>ro | Febr<br>ero | Mar<br>zo | Ab<br>ril | Ma<br>yo | Jun<br>io | Jul<br>io | Ago<br>sto | Sept<br>bre | Octu<br>bre | Nov<br>bre | Dicb<br>re | Núm<br>ero<br>total<br>de<br>jorn<br>adas |
|--------------------------------------|-----------|-------------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|------------|-------------|-------------|------------|------------|-------------------------------------------|
| TRABAJAD<br>ORES/AS<br>Y<br>JORNADAS | T J       | T J         | T J       | T J       | T J      | T J       | T J       | T J        | T J         | T J         | T J        | T J        |                                           |
| Fijos<br>ordinarios                  |           |             |           |           |          |           |           |            |             |             |            |            |                                           |
| Fijos<br>discontinuos                |           |             |           |           |          |           |           |            |             |             |            |            |                                           |
| RETA                                 |           |             |           |           |          |           |           |            |             |             |            |            |                                           |
| S Empleo<br>fijo                     |           |             |           |           |          |           |           |            |             |             |            |            |                                           |
| Temporales                           |           |             |           |           |          |           |           |            |             |             |            |            |                                           |
| Puesta.<br>disp. ETT                 |           |             |           |           |          |           |           |            |             |             |            |            |                                           |
| S Empleo<br>tempor.                  |           |             |           |           |          |           |           |            |             |             |            |            |                                           |
| Total                                |           |             |           |           |          |           |           |            |             |             |            |            |                                           |

[illegible]

[Claves: RETA (Personas Trabajadoras dados de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos); Puesta disp. ETT (Contratos puesta a disposición por empresas de trabajo temporal)].

## PLANTILLA EXCLUIDA

[illegible]

[1] Artículo modificado por acuerdo de la Comisión negociadora adoptado en la reunión extraordinaria de día 28-09-2017 publicado en el “BOIB” nº 135, de 12-10-2017. En el acta 8 de la Comisión paritaria del Convenio, publicada en el “BOIB” nº 140, de 16 de noviembre de 2017, se acuerda la interpretación y definición de la actividad principal de las empresas de hostelería a los efectos previstos en este artículo.

## ANEXO VII

### PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

#### 1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de las personas LGTBI, tal y como se reconoce en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y se desarrolla en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre (en particular, su Anexo II) que regula medidas específicas para la protección frente a la discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales en el ámbito laboral, así como la dignidad en el entorno de trabajo, las partes firmantes del XVII Convenio colectivo del sector de la Hostelería de las Islas Baleares (en adelante, el **"Convenio Colectivo"**) reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar, cualquier tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, manifestando así su tolerancia cero hacia cualquier conducta de esta naturaleza.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo son firmes en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso y violencia contra las personas LGTBI.

Por ello, el objeto del presente protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI (en adelante, el **"Protocolo"**) es el de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la personas LGTBI, definiéndose las pautas que deben regir para prevenir y erradicar este tipo de conductas y comportamientos, con el fin de asegurar que todas las personas y, en especial, las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales, puedan vivir con plena libertad su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

#### 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Protocolo resulta aplicable a todas las empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación personal, funcional y territorial del Convenio Colectivo (en adelante, las **"Empresas"** o, en singular, la **"Empresa"**).

Asimismo, el Protocolo resultará de aplicación a:

- Todas las personas trabajadoras de la Empresa (incluyendo la alta dirección).
- Las personas sujetas a modalidades laborales formativas, voluntarios o en prácticas, con independencia de que perciban o no una remuneración.
- Todas las personas que trabajan en la Empresa, cualquiera que sea su situación contractual, incluyendo personas trabajadoras puestas a disposición por empresas de trabajo temporal, así como profesionales independientes y autónomos.

- Las personas empleadas por empresas contratistas y subcontratistas que presten servicios para la Empresa.
- Las personas que visiten la empresa esporádicamente, como clientes o proveedores.
- Los accionistas, partícipes y personas pertenecientes al órgano de administración, dirección o supervisión de una Empresa, incluidos los miembros no ejecutivos.
- Las personas trabajadoras cuya relación laboral o de prestación de servicios con la Empresa hubiera finalizado.
- Las personas candidatas que estén realizando el proceso de selección o en fase de negociación contractual.

El Protocolo será aplicable a todas aquellas situaciones que puedan constituir acoso o violencia contra las personas LGTBI y que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo, o como resultado de este, con independencia de que se lleven a cabo:

- en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- en los lugares de uso habitual por parte de la persona trabajadora; como en los lugares de descanso o habilitados para comer, instalaciones sanitarias o de aseo y vestuarios;
- en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- en el alojamiento proporcionado por la Empresa;
- en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo; y
- de forma telemática, bien sea a través de medios propiedad de la Empresa o personales, cuando se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este.

### 3. DEFINICIONES

- a) **Acoso discriminatorio y violencia frente a las personas LGTBI:** La Ley 4/2023 define el acoso discriminatorio como cualquier conducta realizada en función de la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales, con el propósito o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Por tanto, este tipo de acoso discriminatorio se focaliza en las personas LGTBI e incluye todas las causas protegidas conforme a la Ley 4/2023 y al RD 1026/2024.

En este sentido, el art. 3 de la Ley 4/2023 define los siguientes motivos de discriminación:

- Orientación sexual: atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

- Identidad sexual: vivencia interna e individual del género tal y como cada persona se siente y define a sí misma, que puede corresponderse o no con el sexo asignado al nacer.
- Expresión de género: manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

A modo de ejemplo, se mencionan conductas específicas que, cumpliendo los requisitos establecidos en el punto anterior, podrían considerarse acoso hacia las personas LGBTI, incluyendo a las personas trans:

- Uso de lenguaje denigrante y ofensivo para dirigirse a personas trabajadoras LGTBI.
- Burlas o comentarios que ridiculicen a las personas trabajadoras LGTBI.
- Uso de un humor homófobo y LGTBIfóbico.
- Ridiculizar y menospreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las personas trabajadoras LGTBI.
- Evaluación injusta o sesgada del trabajo de las personas en función de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- Asignación de tareas o puestos de trabajo por debajo de la capacidad o competencias profesionales de la persona en función de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- En términos generales, el trato desfavorable basado en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales.

- b) **Discriminación directa:** Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

- c) **Discriminación indirecta:** Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una

desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

- d) **Discriminación múltiple e interseccional:** Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

- e) **Acoso discriminatorio:** Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- f) **Discriminación por asociación y discriminación por error:** Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

- g) **Medidas de acción positiva:** Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.
- h) **Intersexualidad:** La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.
- i) **Orientación sexual:** Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

- j) **Identidad sexual:** Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
- k) **Expresión de género:** Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
- l) **Persona trans:** Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- m) **Familia LGTBI:** Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.
- n) **LGTBIfobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- o) **Homofobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- p) **Bifobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- q) **Transfobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- r) **Inducción, orden o instrucción de discriminar:** Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.
- s) **Denuncia:** contenido de la comunicación realizada por la persona denunciante que, estando relacionada con una eventual situación de violencia o acoso, resulte incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo.
- t) **Expediente:** documentación correspondiente a todas las actuaciones relativas al procedimiento.
- u) **Comisión Instructora:** órgano encargado de llevar a cabo la investigación conforme al procedimiento descrito en el presente Protocolo y de emitir el correspondiente informe vinculante con los resultados de dicha investigación.
- v) **Persona Acosadora:** persona que, habiendo sido investigada en el marco del presente Protocolo (Persona Investigada), se identifica en el informe final de la

investigación como autor o partícipe en una situación de acoso o violencia contra personas LGTBI, en los términos definidos en el Protocolo.

- w) **Persona Afectada:** persona identificada en la Denuncia como potencialmente afectada por la situación de violencia o acoso descrita. La Persona Afectada tendrá la consideración de Persona Denunciante si formula directamente la Denuncia.
- x) **Persona Denunciante:** aquella persona que, estando incluida dentro del ámbito personal del presente Protocolo, comunique, a través de alguna de las vías habilitadas para ello, una Información incluida dentro del ámbito material de aplicación de este Protocolo. La Persona Denunciante tendrá la consideración de Persona Afectada si los hechos descritos en la Denuncia le afectan.
- y) **Persona Investigada:** persona identificada como potencial causante o partícipe de la situación de violencia y/o acoso manifestado en la Denuncia.
- z) **Procedimiento de actuación:** conjunto de actuaciones a desarrollar tras la detección de un caso de violencia y/o acoso en la Empresa, determinando quiénes las deben realizar y en qué plazo.
- aa) **Protocolo:** el presente protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

#### 4. PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

El Protocolo es un procedimiento ágil y rápido que, además de garantizar el cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos, protege la intimidad y dignidad de las personas afectadas y asegura la protección adecuada de la persona trabajadora presuntamente acosada en lo relativo a su seguridad y salud. Su alcance es interno, por lo que no excluye ni condiciona las acciones legales que las personas perjudicadas pudieran ejercer..

En concreto, los principios rectores del Protocolo son los siguientes:

- a) Garantía de confidencialidad, protección de la intimidad y de la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de la Persona Denunciante, así como la protección física y psicológica de la presunta víctima.

Por lo tanto, las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y de no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

- b) Prioridad y tramitación urgente, asegurando agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada.
- c) Investigación exhaustiva, objetiva e imparcial de los hechos la cual será dirigida por profesionales especializados en el supuesto de que ello fuera necesario.

- d) Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas implicadas.
- e) Protección de la víctima e indemnidad frente a represalias: garantizando que no se produzca trato adverso o efecto negativo en ninguna persona trabajadora como consecuencia de la formulación de Denuncia o manifestación dirigida a impedir la generación de una situación de acoso o a iniciar el presente Protocolo (sin perjuicio de las medidas que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsa). Dicha garantía alcanzará además a las personas que atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismos/as o frente a terceras personas.

En este sentido, queda expresamente prohibido cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas o tentativas de represalia contra quienes presenten una Denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

- f) Garantía de responsabilidad y potestad investigadora de la Comisión Instructora durante la tramitación del procedimiento.
- g) Garantía de adopción de las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra quienes hayan incurrido fehacientemente en conductas de acoso o violencia contra personas LGTBI, así como también contra quienes formulen denuncias de acoso falsas, mediando mala fe.

## **5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

Se garantizará la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

### **5.1 Inicio**

#### **5.1.1 Comunicación de Denuncia**

Conforme al ámbito personal de aplicación del presente Protocolo, la persona que considere que está siendo objeto de una situación de acoso o violencia por motivos LGTBI, así como cualquier persona que pudiera tener conocimiento de que presuntamente se estuviera produciendo alguna de estas situaciones, podrá informar o formular Denuncia.

Si la Denuncia no es presentada directamente por la Persona Afectada, se deberá incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del Protocolo.

La comunicación de la Denuncia podrá realizarse a través de cualquiera de las siguientes vías:

- Por medio del canal de información habilitado en la Empresa, que garantizará la posibilidad de presentación anónima y la absoluta confidencialidad de la identidad de la persona denunciante y de cualquier persona implicada.
- Por comunicación directa, verbal o escrita, al responsable del departamento, a un miembro del Comité Ejecutivo o Comité de Dirección, si existiera en la Empresa, o a un miembro de la Comisión Instructora. Los primeros tendrán la obligación de informar a la Comisión Instructora en el plazo máximo de 3 días hábiles desde que hubieran recibido la información.

La Denuncia deberá detallar, en todo lo posible, y de manera cronológica, los hechos del supuesto acoso, la posible identificación de testigos y la copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos y otra información que se estime pertinente.

El tratamiento de los datos personales se realizará conforme a la normativa vigente en materia de protección de datos, informando a las personas afectadas de sus derechos y del uso de la información recabada.

A efectos de facilitar la redacción de escritos de Denuncia, se adjunta modelo como Anexo al presente Protocolo, que es de uso voluntario.

Las denuncias realizadas que se demuestren intencionadamente falsas (a sabiendas de su falsedad, de mala fe, maliciosas y con intención de dañar) podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de otras acciones que en derecho correspondan.

#### 5.1.2 Comisión Instructora

La Comisión Instructora se encargará de dar impulso a todas las fases del procedimiento y de levantar las correspondientes actas de las actuaciones, pudiendo solicitar la asistencia de profesionales externos en el procedimiento cuando así lo estime oportuno.

La Comisión Instructora estará formada por un mínimo de dos y un máximo de tres personas, en función de la estructura y recursos de cada Empresa. La concreta composición de la Comisión Instructora será determinada por las empresas, quienes en función de las circunstancias del procedimiento, podrán externalizar la instrucción de la investigación.

Las personas integrantes de la Comisión Instructora no podrán tener relación directa o parentesco con cualquiera de las partes implicadas, ni tener el carácter de Persona Denunciada, Investigada, Denunciante o Afectada por los hechos objeto de Denuncia. Asimismo, deberán respetar el deber de sigilo profesional sobre cualquier dato e información que se revele en el marco del Procedimiento. En este sentido, cualquier incumplimiento del deber de sigilo sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del procedimiento podrá ser objeto de sanción. La Comisión Instructora adoptará sus decisiones por mayoría simple.

#### 5.1.3 Comunicación a las personas investigadas

La Comisión Instructora se pondrá en contacto con la Persona Investigada, cuando ese contacto no perjudique la investigación. En cualquier caso, será necesario contactar con la Persona Investigada cuando se requiera su declaración, bien en el momento del trámite de audiencia o antes de finalizar el proceso de investigación.

Cuando se contacte a la Persona Investigada, la Comisión Instructora se identificará ante esta como encargada de la investigación de la Denuncia y le informará brevemente acerca de los hechos que se le atribuyen y del tratamiento de sus datos personales, que se realizará de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

En ningún caso se informará a la Persona Investigada de la identidad de la Persona Denunciante.

## **5.2 Desarrollo de la investigación**

El Procedimiento se iniciará con la apertura por parte de la Comisión Instructora de un expediente de información o investigación, sobre el que se guardará absoluta confidencialidad y reserva.

Durante el Procedimiento se podrán practicar cuantas diligencias y pruebas se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados. La presunta Persona Afectada y la presunta Persona Investigada podrán proponer en las entrevistas la práctica de diligencias por parte de la Comisión Instructora.

Las entrevistas que se lleven a cabo en el seno de la investigación se podrán acreditar mediante grabación, en cuyo caso se advertirá a los entrevistados de esto y se les informará del tratamiento de sus datos de acuerdo con lo que establece la LOPDGDD. En todo caso, se ofrecerá a los entrevistados la oportunidad de comprobar, rectificar y aceptar mediante su firma la transcripción de la conversación, en su caso.

Se incluirá en el Expediente la documentación detallada de todo el procedimiento de investigación, incluyendo todos los documentos que se vayan recabando y las actas de las entrevistas que se mantengan y/o las grabaciones de éstas.

Para ello, la Comisión Instructora redactará acta escrita de los hechos relevantes de las entrevistas que realicen. Las actas deberán firmarse por la persona entrevistada y por los entrevistadores. Asimismo, se procederá a informar en todas ellas de los extremos que exige la legislación vigente en materia de protección de datos.

## **5.3 Medidas cautelares**

Tras la recepción de la Denuncia, se podrán adoptar medidas cautelares o preventivas que aparten a la Persona Afectada de la Persona Investigada mientras se desarrolla el Procedimiento de actuación hasta su resolución.

Estas medidas cautelares no podrán suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de los sujetos afectados y en ningún caso tienen naturaleza sancionadora. Las medidas cautelares no están limitadas, pero pueden incluir las siguientes:

- (i) Trasladar a los sujetos afectados a otro departamento o ubicación de manera temporal.
- (ii) Modificar temporalmente las tareas o responsabilidades habituales de los sujetos afectados.
- (iii) Conceder un permiso retribuido a los sujetos afectados durante la investigación.

#### **5.4 Resolución**

La investigación concluirá con un informe vinculante final, sin que todo el procedimiento pueda extenderse más de un mes desde la recepción de la Denuncia, salvo que la Comisión Instructora amplíe el plazo por tratarse de un caso de especial complejidad, pudiendo extenderse hasta un máximo de tres meses adicionales.

El informe vinculante emitido por la Comisión Instructora deberá concluir en uno de los sentidos siguientes:

- i) Constatar indicios de acoso objeto del Protocolo y, si procede, proponer la apertura de expediente sancionador.
- ii) No apreciar indicios de acoso objeto del Protocolo.

La resolución tomada por la Empresa se notificará a la persona supuestamente acosadora. Asimismo, se informará a la Persona Denunciante de la finalización del procedimiento.

El contenido del informe vinculante final será confidencial y únicamente podrán tener acceso al mismo los miembros de la Comisión Instructora y la dirección de la Empresa.

La Empresa tomará las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la Comisión Instructora.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso, se archivará la Denuncia.

### **6. DIFUSIÓN, SEGUIMIENTO Y SENSIBILIZACIÓN**

#### **6.1 Comunicación y difusión**

El presente Protocolo será difundido activamente en todos los centros de trabajo de

las empresas incluidas en su ámbito de aplicación, garantizando su disponibilidad en los idiomas mayoritarios de la plantilla. Se elaborará una versión en lenguaje claro y con apoyo visual para facilitar su comprensión a todas las personas trabajadoras.

## 6.2 Medidas de sensibilización y seguimiento

Las empresas implementarán medidas preventivas, tales como formación anual obligatoria en materia de igualdad y diversidad, campañas de sensibilización, y la evaluación periódica de riesgos psicosociales con perspectiva LGTBI.

La Comisión Instructora realizará un seguimiento de la aplicación de las medidas correctoras y de protección.

### Anexo. Modelo de denuncia de uso voluntario

|                                                   |                                          |                          |                        |
|---------------------------------------------------|------------------------------------------|--------------------------|------------------------|
| <b>DENUNCIANTE</b> <i>(marcar lo que proceda)</i> |                                          |                          |                        |
| <input type="checkbox"/>                          | Persona afectada                         | <input type="checkbox"/> | Recursos Humanos       |
| <input type="checkbox"/>                          | Representación de la plantilla           | <input type="checkbox"/> | Servicio de prevención |
| <input type="checkbox"/>                          | Departamento persona afectada (indicar): |                          |                        |
| <input type="checkbox"/>                          | Otros (indicar):                         |                          |                        |

|                                                   |  |                      |  |
|---------------------------------------------------|--|----------------------|--|
| <b>DATOS DE DENUNCIANTE</b>                       |  |                      |  |
| Nombre y apellidos                                |  |                      |  |
| DNI/NIE                                           |  | Teléfono de contacto |  |
| Correo de contacto                                |  |                      |  |
| <b>DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA</b> |  |                      |  |
| Centro de trabajo                                 |  | Puesto de trabajo    |  |

|                                              |  |                      |  |
|----------------------------------------------|--|----------------------|--|
| <b>DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA AFECTADA</b> |  |                      |  |
| Nombre y apellidos                           |  |                      |  |
| DNI/NIE                                      |  | Teléfono de contacto |  |
| Correo de contacto                           |  |                      |  |

| DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA |  |                   |  |
|--------------------------------------------|--|-------------------|--|
| Centro de trabajo                          |  | Puesto de trabajo |  |

| DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADORA/INVESTIGADA               |  |                   |  |
|------------------------------------------------------------------|--|-------------------|--|
| Nombre y apellidos                                               |  |                   |  |
| DATOS PROFESIONALES DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADORA/INVESTIGADA |  |                   |  |
| Centro de trabajo                                                |  | Puesto de trabajo |  |

| DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS                                                                                                                                              |                                                          |                                            |  |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|--------------------------------------------|--|----|
| Descripción cronológica y lo más detallada posible de los hechos, con lugares y fechas, fecha del conocimiento de los hechos, personas implicadas y puestos que ocupan |                                                          |                                            |  |    |
| POSIBLES TESTIGOS                                                                                                                                                      |                                                          | SI                                         |  | NO |
| En caso afirmativo, indicar nombre y apellidos:                                                                                                                        |                                                          |                                            |  |    |
| DOCUMENTACIÓN ADJUNTA                                                                                                                                                  |                                                          | SI                                         |  | NO |
| En caso afirmativo, detallar:                                                                                                                                          |                                                          |                                            |  |    |
| SOLICITUD                                                                                                                                                              |                                                          |                                            |  |    |
|                                                                                                                                                                        | Solicito el inicio del protocolo de prevención de acoso. |                                            |  |    |
| Localidad y fecha                                                                                                                                                      |                                                          | Firma de la persona informante/denunciante |  |    |



## **SEGUNDO. – REGISTRO Y DEPÓSITO DEL CONVENIO COLECTIVO**

A los efectos de otorgar delegación y autorización para cumplir con lo dispuesto en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos de trabajo, las partes acuerdan expresamente:

- I. DELEGAR Y FACULTAR a D. Javier Sola Ortiz, con DNI \*\*.\*\*\*.\*\*\*-\* y a Dña. Tatiana Manuela Muñoz Sánchez, con DNI \*\*.\*\*\*.\*\*\*-\*, para que cualquiera de ellos pueda solicitar el registro y depósito del Convenio Colectivo ante la Autoridad Laboral competente.
- II. OTORGAR PODERES DE REPRESENTACIÓN a D. Javier Sola Ortiz, con DNI \*\*.\*\*\*.\*\*\*-\* y a Dña. Tatiana Manuela Muñoz Sánchez, con DNI \*\*.\*\*\*.\*\*\*-\*, para cumplir con lo dispuesto en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos de trabajo, en cuanto a la solicitud de inscripción, redacción de las hojas estadísticas, resolución de incidencias y su subsanación, y todos aquellos trámites necesarios para conseguir la validez legal del registro y depósito del Convenio ante la Autoridad Laboral.
- III. Las facultades señaladas en los puntos I y II anteriores surtirán efectos hasta el efectivo registro y depósito del Convenio Colectivo.

Siendo las 15:10 horas, se da por concluida la reunión. El acta es leída, aprobada y firmada digitalmente en un único ejemplar en todas y cada una de sus hojas, junto con el Secretario de actas designado, quien queda habilitado para certificar las copias que se requieran, todo ello en el lugar y fecha indicados ut supra.

### **LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL XVII CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE HOSTELERÍA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS ILLES BALEARS**

#### **Por la parte empresarial**

Javier VICH VÉLEZ (FEHM)

#### **Por la parte social**

José GARCÍA RELUCIO (UGT)

Manuel SENDINO LÓPEZ (FEHIF)

Juan Miguel FERRER AMENGUAL  
(Restauración CAEB)

Miguel TUR COSTA (Asociación De Bares,  
Restaurantes y Cafeterías De Ibiza Y  
Formentera)

Antoni SANSALONI PONS (Asociación  
Menorquina De Cafeterías, Bares y  
Restaurantes PIME)

Miguel PÉREZ-MARSÁ ROCA (ABONE)

Secretario: Javier Sola Ortiz