



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'ECONOMIA I COMPETITIVITAT

13710

Resolució del conseller d'Economia i Competitivitat per la qual es disposa la inscripció i el dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació del Conveni col·lectiu del sector de l'hoteleria de les Illes Balears (exp.: CC_TA_03/0991, codi de conveni 07000435011982)

Antecedents

1. El dia 25 de juny de 2014, la representació de les empreses del sector de l'hoteleria de les Illes Balears i la del seu personal varen subscriure el text del conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 27 de juny, el senyor José Manuel Martín Martín, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu, va sol·licitar el registre, el dipòsit i la publicació del conveni col·lectiu esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dicta la següent

RESOLUCIÓ

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu del sector de l'hoteleria de les Illes Balears en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.
3. Fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és la traducció.
4. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.

Palma, 29 de juliol de 2014

El director general de Treball i Salut Laboral

Onofre Ferrer Riera

Per delegació del conseller d'Economia i Competitivitat
(BOIB 70/2013)





**Text articulat del XV Conveni col·lectiu sectorial d'hoteleria de la comunitat autònoma de les Illes Balears
(codi conveni 07000435011982)**

**Capítol I
Disposicions generals**

**Article preliminar. 1.
Parts que el concerten.**

Són parts concertants del present conveni col·lectiu: per la representació empresarial: Federació Empresarial Hotelera de Mallorca (**FEHM**), Federació Empresarial Hotelera d'Eivissa i Formentera (**FEHIF**), Associació Hotelera de Menorca (**ASHOME**), Associació Empresarial de Restauració de Mallorca (**AERM**), Federació de PIME Restauració de Balears (**PIMEB**) i Associació d'Empresaris de Sales de Festes, Discoteques i Similars de Balears (**AESFDYSB**); i per la representació sindical: **Federació de Serveis per a la Mobilitat i el Consum (SMC-UGT) de les Illes Balears** i Federació de Comerç, Hoteleria, Turisme i Joc de Comissions Obreres de les Illes Balears (**FECOHT-CCOO Illes Balears**).

2. Declaració de principis.

Les parts concertants que renoven el Conveni col·lectiu acaten de manera judiciosa i ferma els motius i el text autèntic de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en especial el títol IV, que s'ocupa del dret al treball en igualtat d'oportunitats, i declaren que aquest text articulat està negociat per a la seva aplicació sense absolutament cap tipus de vacil·lació o indecisió tant per a dones com per a homes, pel qual qualsevol esment en aquest text referit a persones (treballadors, categories professionals, llocs de treball, familiars de treballadors, etcètera), defuig a tota hora i en qualsevol cas d'afavorir un llenguatge sexista utilitzant de la forma més racional els vocables en el gènere neutre, amb aplicació indiferent tant al gènere femení com al masculí, sense cap indici de discriminació, i assumint d'aquesta manera allò que estableix l'esmentada Llei d'igualtat en l'apartat 11 de l'article 14 en aquesta matèria. A més, és d'aplicació al present Conveni col·lectiu com a dret paccionat supletori el capítol vuitè sobre igualtat efectiva de dones i homes del IV Acord laboral d'àmbit estatal del sector d'hoteleria (en endavant, ALEH IV), signat a Santander (Cantàbria), el dia 27 de juliol de 2010, publicat en *Butlletí Oficial de l'Estat* (en endavant, BOE) núm. 237, de 30 de setembre de 2010, codi conveni (99010365011900).

**Art. 1r.
Àmbit d'aplicació personal, funcional i territorial.**

Es regiran pel present Conveni col·lectiu les empreses i els empresaris que desenvolupin les seves activitats als centres de treball dels establiments i les instal·lacions que s'indiquen en l'annex II d'aquest o els que resultassin afectats per aplicació de l'àmbit funcional de l'ALEH IV, així com els treballadors que prestin les funcions dels llocs de treball recollits en l'esmentat acord estatal que es reflecteixen en l'annex I del Conveni col·lectiu, prestant els seus serveis en els centres de treball esmentats, tot això dins de l'àmbit territorial de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

**Art. 2n.
Àmbit temporal i denúncia.**

El present Conveni col·lectiu entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* (en endavant, BOIB), serà vigent fins al dia 31 de març de 2018 i els seus efectes retributius es remuntaran al dia 1 d'abril de 2014.

Finalitzat el període de vigència del conveni, aquest s'entendrà prorrogat d'any en any, llevat que es produeixi denúncia expressa per qualsevol de les parts legitimades per a la seva negociació, de conformitat amb el que disposen els articles 86, 87 i concordants del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

En cas de denúncia, aquesta s'haurà de produir dins del mes de gener de 2018, o dins de qualsevol dels següents mesos de gener dels eventuals anys de pròrroga, mitjançant una comunicació escrita que s'haurà d'adreçar a les altres parts signants del conveni. D'aquesta comunicació se n'enviarà còpia, als efectes de registre, a l'autoritat laboral. En el termini màxim d'un mes a partir de la recepció de la comunicació, es constituirà la Comissió Negociadora. La part receptora de la comunicació haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts establiran un calendari o pla de negociació, tot això de conformitat amb el que estableix l'article 89. 1 i 2 ET.

**Art. 3r.
Clàusula de vinculació a la totalitat**

1. Les condicions pactades en el Conveni col·lectiu als efectes de la seva aplicació configuren un tot orgànic i indivisible. No obstant això, si l'autoritat laboral estima que algun precepte del conveni conculca la legalitat vigent, o lesiona greument l'interès de tercers, les parts signants d'aquest tractaran de consensuar un text alternatiu que mereixi l'aprovació de l'esmentada autoritat en el preceptiu tràmit d'audiència que

estableix l'article 90.5 ET.

Si no s'assoleix consens en l'esmena de la presumpta anomalia, i la jurisdicció social en resolució ferma anul·la o invalida cap dels pactes del conveni, quedarà vigent la resta del text, sens perjudici del que s'estableix a continuació.

2. Si es dona tal supòsit, la Comissió Negociadora d'aquest Conveni col·lectiu s'haurà de reunir dins dels deu dies hàbils següents al de la fermesa de la resolució corresponent, amb la finalitat de renegociar la matèria, clàusula o pacte anul·lat, així com el contingut de les condicions o drets connexos que hagin estat objecte d'acord o de contrapartida per pactar el precepte anul·lat.

Si en el termini de quaranta-cinc dies naturals a partir de la data en la qual la Comissió Negociadora s'hagi reunit per dur a terme la renegociació expressada en el paràgraf anterior les representacions signatàries del conveni no assoleixen un acord, qualsevol de les parts legitimades signants d'aquest podrà sol·licitar la mediació i, si escau, l'arbitratge del procediment de solució autònoma de conflictes del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (d'ara endavant, TAMIB).

Art. 4.

Publicitat del Conveni.

Les empreses afectades pel present Conveni tindran exposat als centres de treball, en lloc visible i de fàcil accés, un exemplar complet del text convencional, les actes de les revisions retributives acordades durant la seva vigència i les resolucions interpretadores acordades per la Comissió Paritària.

Art. 5è.

Organització del treball.

L'organització, la direcció i el control de l'activitat laboral és facultat de l'empresari o de les persones en qui aquest delegui, amb subjecció a les normes legals i convencionals vigents.

Capítol II

Contractació, plantilles, mobilitat, ascensos i contractació o subcontractació de serveis

Art. 6è.

Normes comunes de contractació.

Seràn d'aplicació les normes comunes de contractació següents:

1. Signatura i comunicació del contracte de treball. Els empresaris estan obligats a comunicar al servei públic d'ocupació, en el termini dels deu dies hàbils següents a la seva concertació, el contingut dels contractes de treball que subscriguin o les pròrrogues d'aquests, tant si s'han de formalitzar per escrit com si no. El treballador tindrà dret a rebre una còpia del contracte o de la pròrroga, si escau, en el moment de la signatura.

L'empresa lliurarà a la representació legal dels treballadors una còpia bàsica de tots els contractes que s'hagin de subscriure per escrit. A fi de comprovar l'adequació del contingut del contracte a la legalitat vigent, aquesta còpia bàsica contindrà totes les dades del contracte a excepció del número del document nacional d'identitat, el domicili, l'estat civil, i qualsevol altra que, d'acord amb la Llei orgànica 1/1982, de 5 de maig, de protecció civil del dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge, pugui afectar la intimitat personal. La còpia bàsica serà lliurada per l'empresa, en un termini no superior a deu dies des de la formalització del contracte, als representants legals dels treballadors, que la signaran a l'efecte d'acreditar que se n'ha produït el lliurament. Així mateix, la còpia bàsica esmentada es comunicarà al servei públic d'ocupació. Quan no hi hagi representació legal dels treballadors també haurà de formalitzar-se una còpia bàsica i remetre's al servei públic esmentat.

Un representant legal dels treballadors podrà ser present en la signatura del contracte de treball, sempre que el treballador afectat no manifesti el contrari.

Es faculta la Comissió Paritària del Conveni per a l'adaptació del text del present apartat si es produïssin canvis normatius en aquesta matèria.

2. Període de prova. En aquesta matèria és d'aplicació el que preveu el capítol tercer de l'ALEH IV.

3. Preferències. S'estableix que, en igualtat de condicions professionals i sens perjudici de la legislació vigent, tindran preferència per ocupar els llocs de treball com a fix ordinari o fix discontinu els treballadors que havent estat contractats per la mateixa empresa per durada determinada, acreditin un nombre de dies treballats més alt, no hagin rebutjat cap pròrroga del contracte i hagin complert amb la totalitat de la



durada o durades pactades als seus contractes de treball.

Si l'empresa necessita contractar un treballador amb la condició de fix ordinari, el seleccionarà entre els treballadors fixos discontinus de la mateixa especialitat, si n'hi ha, tenint en compte la formació, els mèrits i l'antiguitat, així com les facultats organitzatives empresarials.

4. Concurrencia deslleial. El treballador queda obligat a no fer concurrencia en l'activitat de l'empresa i a no col·laborar amb qui la hi facin, per la qual cosa no podrà realitzar serveis professionals complementaris pertanyents a la branca industrial d'aquesta, tant si és per compte d'altri com propi, i incorrerà altrament en concurrencia deslleial, llevat que hi hagi autorització expressa de l'empresa.

5. Empreses de treball temporal. En el termini de set dies hàbils des de la seva concertació, l'empresa usuària lliurarà als representants legals dels treballadors una còpia del contracte de posada a disposició amb exclusió de les dades que revesteixin el caràcter d'íntimes, d'acord amb el que disposa l'article 8.3 de l'Estatut dels treballadors, o es refereixin al preu concertat.

De conformitat amb el que disposa l'article 8.c) de la Llei 14/1994, d'1 de juny, modificat per l'article 13 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació (BOE de 30 desembre), per la qual es regulen les empreses de treball temporal, les empreses afectades pel present Conveni no podran subscriure contractes de posada a disposició quan en els dotze mesos immediatament anteriors hagin amortitzat els llocs de treball que pretengui cobrir, per acomiadament improcedent o per les causes previstes en els articles 50, 51 i 52.c) de l'Estatut dels treballadors excepte en els casos de força major.

El treballador posat a disposició tindrà els mateixos drets que els treballadors de l'empresa usuària referent a instal·lacions col·lectives i manutenció allà on estigui establerta, així com a percebre la retribució establerta al present Conveni col·lectiu.

6. Treballadors estrangers extracomunitaris. Per aplicació del que disposa l'article 71.1 del Reial decret 557/2011, de 20 d'abril, pel qual s'aprova el Reglament de la Llei orgànica 4/2000, d'11 de gener, en cas de tractar-se de sol·licitud de renovació de permís de treball d'un treballador estranger extracomunitari presentada en termini, el rebut de la sol·licitud expedit per l'administració pública corresponent prorroga la validesa del permís i produeix els seus mateixos efectes, en l'àmbit laboral i de la Seguretat Social, fins a la resolució de l'expedient.

7. Treballadors discapacitats. Les empreses que emprin un nombre de treballadors que excedeixin de cinquanta estaran obligades a ocupar un nombre de treballadors amb discapacitat, en els termes prevists en l'article 42.1 del Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el Text refós de Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social (BOE de 3 de desembre 2013), això és, en un percentatge no inferior al dos per cent de la plantilla. Podran excepcionalment quedar exemptes d'aquesta obligació, tal com preveu l'article 1 del Reial decret 364/2005, de 8 d'abril (BOE núm. 94, de 20 d'abril de 2005), de forma parcial o total, pels motius establerts en l'apartat 2 d'aquest, sempre que en ambdós supòsits s'apliqui alguna de les mesures substitutòries, alternativament o simultàniament, que es regulen en el Reial decret esmentat. Les empreses obligades a dur a terme aquest tipus de contractacions hauran de sol·licitar del servei públic d'ocupació competent la declaració d'excepcionalitat amb caràcter previ a l'adopció de les mesures alternatives regulades en aquest Reial decret.

Art. 7è.

Plantilles i contractació.

En matèria d'ocupació estable i contractació temporal o a temps determinat es fixen els criteris següents:

1. Plantilla dels centres de treball. Els criteris relatius a la relació entre contractació temporal i la plantilla del centre de treball, a partir de 25 treballadors, queden fixats en un 75 per cent entre fixos ordinaris i fixos discontinus en cada centre de treball; per tant, fins a un 25 per cent podran ser contractats a l'empara de les diferents modalitats de contractació temporals o a temps determinat, quedant inclosos en l'esmentat percentatge les contractacions a través d'empreses de treball temporal que no podran superar el 10 per cent de la plantilla.

Per als centres de treball d'11 a 25 treballadors, el percentatge de plantilla d'acord als criteris del present apartat serà del 65 per cent d'ocupació fixa ordinària o fixa discontinua, i és en conseqüència el percentatge de contractació temporal d'un 35 per cent.

No es computaran com a part de la plantilla a l'efecte de calcular els percentatges esmentats els contractats com a interins, rellevistes, els de substitució per anticipació de l'edat de jubilació i els contractes formatius. Sí que es computaran els treballadors que prestin serveis en l'empresa que estiguin d'alta en el règim especial de treballadors autònoms.

No seran d'aplicació els anteriors criteris de plantilla durant els períodes d'activitat en què el centre de treball estigui destinat a programes oficials de vacances de turisme social i per als centres de temporada durant el període d'interrupció de l'activitat.

En cap cas no seran d'aplicació els criteris anteriors als centres de treball durant els tres primers anys d'inici de la seva activitat.

La Comissió Paritària del present Conveni, sens perjudici de les competències conferides als representants legals dels treballadors, com a part

de les funcions de seguiment que tenen encomanades i a instàncies d'una de les dues parts que la conformen, podrà requerir a les empreses afectades per aquest article que li remeti la informació sobre el desglossament de les plantilles, per modalitats contractuals, treballadors i jornades realitzades, a l'efecte dels quals ompliran el full estadístic, que com a annex VI es recull en aquest text. Si es comprova que l'empresa no assoleix els percentatges d'ocupació estable fixats, se li concedirà un termini de trenta dies perquè n'acrediti el compliment, per a la qual cosa aquesta Comissió podrà sol·licitar que se li porti la documentació necessària. En cas d'incompliment, la Comissió Paritària procedirà en conseqüència.

2. Contracte eventual. A causa del caràcter estacional de l'activitat que es tracta i de les contínues fluctuacions del mercat turístic, el contracte eventual per circumstàncies de la producció previst a l'article 15.1.b) ET podrà realitzar-se al llarg de tot l'any, quan les circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes així ho exigissin, i amb les següents durades màximes:

- a) Amb caràcter general, nou mesos dins d'un període de dotze mesos.
- b) En els establiments amb obertura permanent durant tot l'any, podrà ampliar-se la durada màxima fins a dotze mesos dins d'un període de devuit mesos.

En cas que el contracte s'hagi concertat per una durada inferior a la màxima legal o convencionalment establerta, podrà prorrogar-se mitjançant acord de les parts, per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir de l'esmentada durada màxima. Els contractes concertats per una durada inferior a la màxima establerta en el present apartat s'entendran prorrogats automàticament fins a l'esmentat termini quan no existeixi denúncia o pròrroga expressa i el treballador continuï prestant serveis. Expirada l'esmentada durada màxima, si no hi ha denúncia i es continua en la prestació laboral, el contracte es considerarà prorrogat tàcitament per temps indefinit, fix ordinari o fix discontinu, llevat de prova en contra que acrediti la naturalesa temporal de la prestació.

S'estableix un preavís d'almenys 48 hores perquè l'empresari comuniqui al treballador amb un contracte eventual, quan la seva durada excedeixi de quatre setmanes, la pròrroga del seu contracte de treball, si així procedís, o la seva extinció. En aquest últim supòsit l'empresari haurà d'adjuntar juntament amb l'esmentat preavís una proposta del document de liquidació de les quantitats degudes.

Als contractes eventuais, al seu acabament, el treballador tindrà dret a rebre juntament amb la seva liquidació una indemnització d'una quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resulti d'abonar dotze dies de salari per cada any de servei, sempre que el treballador no rebutgi la pròrroga, si així procedís, i, en tot cas, per l'expiració del temps total convingut en aquest.

S'entendrà com a salari el quocient de dividir el salari base mensual més la corresponent prorrata de les gratificacions extraordinàries entre trenta dies.

La indemnització establerta en els paràgrafs anteriors és incompatible amb qualsevol altra que, si escau, es fixi per l'acabament del contracte de treball esmentat, per la qual cosa si es dona aquesta circumstància, l'empresari podrà procedir a la seva compensació practicant l'oportú descompte a fi de no duplicar el pagament per la mateixa extinció contractual.

Aquest tipus de contractació es produirà sense que això suposi minva dels drets de crida, permanència i possibles ampliacions de temps d'ocupació dels treballadors fixos discontinus.

La indemnització regulada en aquest apartat és d'aplicació en els mateixos termes establerts en aquest a l'expiració del temps convingut als contractes subscrits per obra o servei determinat.

3. Règim de vacances i compensació de festes als contractes temporals o de durada determinada. Als treballadors contractats temporalment o a temps determinat, els serà d'aplicació el mateix règim de vacances i de compensació de festes laborals dels treballadors fixos discontinus, previst en l'apartat 6 de l'article 8è del present Conveni.

Art. 8è.

Treballadors fixos discontinus.

La contractació de treballadors fixos discontinus es regirà pel que regula el present Conveni, amb subjecció a les normes següents:

1. Contracte fix discontinu. Quan es tracti de fer treballs fixos i periòdics en l'activitat de l'empresa, però de caràcter discontinu, els treballadors contractats per a tals treballs tindran la consideració de fixos de caràcter discontinu, de conformitat amb el que disposa l'article 15.8 de l'Estatut dels treballadors.

L'empresa, amb motiu de la interrupció del contracte, en comunicar als treballadors l'esmentada circumstància, haurà de lliurar una proposta del document de liquidació de les quantitats degudes, amb cinc dies d'antelació al cessament en l'activitat. La comunicació s'haurà de formalitzar d'acord amb el model que recull l'annex V del Conveni.

2. Garantia d'ocupació. Els treballadors que l'any 1992, o successius, haguessin assolit o assoleixin a partir de l'any esmentat, tres períodes



anuals consecutius prestant serveis en la mateixa empresa per temps igual o superior a sis mesos l'any, amb la condició contractual de fix discontinu, tindran una garantia d'ocupació de sis mesos l'any.

Als treballadors fixos discontinus que no tinguin garantit el temps mínim de crida regulada en el paràgraf anterior per no haver assolit la mitjana d'ocupació que s'exigeix, se'ls garantirà la mitjana d'ocupació que hagin realitzat durant les crides dels tres primers anys. En aquest supòsit, l'empresa convocarà el treballador per restablir la prestació dels seus serveis a partir del quart any de prestació de serveis com a fix discontinu per un període de durada d'ocupació no inferior a la mitjana resultant.

L'anterior s'estableix sens perjudici del que regula la disposició addicional setena del present conveni per a treballadors fixos discontinus amb garanties d'ocupació anterior al 1992.

3. Condicions de la garantia d'ocupació. Dins de la garantia d'ocupació es computen tant el temps efectiu de serveis com els descansos computables com de treball, tals com vacances, festes, permisos i les suspensions legals del contracte de treball.

Els períodes d'ocupació garantits es prestaran de forma continuada dins de l'any natural. No obstant això, aquests períodes continuats podran ser fraccionats durant la seva execució, d'acord amb les facultats directives i organitzatives de l'empresari i sense necessitat de tramitar cap procediment legal, per una sola vegada i per un temps màxim de quaranta-cinc dies dins de l'any natural. L'empresa, en aquests casos, haurà de preavisar el treballador per escrit, tant de la interrupció com de la represa, amb una antelació mínima de cinc dies naturals.

L'execució dels períodes garantits d'ocupació que s'estableix en el paràgraf anterior ho és sens perjudici que l'empresari pugui realitzar crides d'aquests treballadors, per temps de durada inferior fora d'aquella execució continuada, períodes que no afectaran la garantia mínima i continuada anual.

Als centres de treball d'activitat intermitent al llarg de l'any (activitats de prestació a temps parcial, establiments de cap de setmana i/o de durada ocasional o similars), no serà d'aplicació el règim de prestació continuada del període d'ocupació garantida, si escau.

La possible ampliació del temps d'ocupació, més enllà del període garantit, ja sigui per anticipació i/o prolongació d'activitats, no tindrà efectes de cara a un increment de la mitjana garantida per a ulteriors anys. El treballador haurà de conèixer, si escau, la prolongació del temps d'ocupació amb almenys, set dies naturals d'antelació a la conclusió prevista de prestació de serveis. Les reduccions abans regulades no disminuiran les mitjanes garantides d'ocupació per a ulteriors períodes d'activitat.

La representació legal dels treballadors podrà disposar de l'empresa d'una relació dels treballadors fixos discontinus que tinguin períodes mínims d'ocupació garantits, i s'hi haurà d'indicar la durada d'aquests.

El que estableixen l'apartat 2 d'aquest article i la disposició addicional vuitena del present conveni, s'aplicarà només a qui hagi treballat en aquest règim durant els anys 1983, 1984 i 1985, i en endavant a qui completin o hagin completat tres períodes anuals d'ocupació consecutius com a treballadors fixos discontinus.

4. Novació transitòria de fix discontinu a fix ordinari. Les empreses amb centres de treball d'activitat no permanent que pretenguin establir-se amb caràcter d'activitat permanent o continuada al llarg de tot l'any, podran fer una novació o convertir transitòriament la condició dels seus treballadors fixos discontinus a fixos ordinaris durant un període màxim de quatre anys, passant al cinquè any, i si continua l'activitat permanent o continuada, a consolidar la condició contractual de fix ordinari.

Si la situació transitòria anterior no es torna en definitiva, per poder dur a terme una altra novació o conversió transitòria hauran de transcórrer almenys tres anys a comptar des de la conclusió de l'anterior novació.

Les esmentades novacions seran comunicades als representants legals dels treballadors i, si no n'hi ha, a la Comissió Paritària del Conveni.

Els contractes de fixos discontinus que s'hagin acollit a novacions o conversions a contracte fix ordinari, i per aquestes hagin obtingut alguna ajuda pública, no podran tenir caràcter transitori.

Aquesta novació és independent i, per tant, no afecta els programes especials de contractacions destinades a cobrir els serveis de vacances oficials de turisme social, sempre que es regeixin per les condicions laborals i administratives d'aquests.

5. Crida dels treballadors. Tots els treballadors fixos de caràcter discontinu hauran de ser cridats cada vegada que s'hagin de dur a terme les activitats per a les quals varen ser contractats.

1. S'estableixen les condicions de crida següents:

- L'empresa haurà de cridar el treballador a l'inici de les activitats, si bé, en consideració al volum de treball en el centre laboral, disposarà per convocar d'un marge de trenta dies naturals des de la data habitual d'incorporació del treballador.
- No obstant això, l'empresa podrà retardar la crida fins a més enllà dels trenta dies establerts en el paràgraf anterior, sempre que ho



comuniqui per escrit al treballador abans que transcorrin els trenta dies des de la data habitual de crida i amb indicació de la data concreta en la qual es produirà la reincorporació al treball.

L'exercici per part de l'empresa de les facultats establertes en els paràgrafs anteriors en cap cas no suposarà minva ni perjudici a la garantia de períodes mínims d'ocupació regulats abans.

Aquestes condicions de crida no seran d'aplicació als treballadors que no hagin consolidat els temps mínims d'ocupació a què es refereixen l'apartat 2 d'aquest article i la disposició addicional vuitena del present Conveni.

La crida s'haurà de fer per ordre d'antiguitat en l'empresa dins de cada especialitat en el lloc de treball i grup professional. La interrupció es realitzarà per l'ordre invers, i cessarà primer el de menys antiguitat, llevat dels treballadors amb garantia d'ocupació que no hagin complert aquesta, cas en què tindran preferència de permanència aquests. En tot cas, veurà interromput, i per tant el treballador cessarà en el seu servei a l'empresa, aquell que hagi cobert la seva garantia d'ocupació i tingui suspès el contracte de treball per alguna de les causes previstes legalment, llevat que, en el moment de la interrupció, es pugui preveure o conèixer amb antelació, que la causa que origina la suspensió serà de curta durada i farà possible que es puguin prestar els serveis del treballador la major part del període que s'estimi que hagin de necessitar-se aquests.

L'empresa haurà de realitzar la crida per escrit al treballador per a la seva incorporació en la data que correspongui, amb una antelació no inferior a set dies naturals, quan es tracti de dur a terme el període d'ocupació garantit. En els altres casos la crida serà amb una antelació no inferior a 48 hores.

2. Es presumirà no efectuada la crida:

- a) Una vegada transcorreguts trenta dies naturals des de la data habitual de convocatòria sense que s'hagi produït la crida ni la comunicació a què es refereix el paràgraf 1.b) d'aquest apartat.
- b) Arribada la data prevista en la comunicació empresarial per a la reincorporació, no es produeix aquesta.
- c) S'entendrà així mateix no efectuada la crida quan el treballador es vegi preterit per la contractació d'un altre de menys antiguitat en l'empresa en la seva mateixa especialitat, en el lloc de treball i grup professional.
- d) Quan l'empresa comuniqui fefaentment la decisió d'extingir el contracte de treball.

En aquests supòsits i a partir de les dates en les quals hagi de produir-se la crida, o es comuniqui la decisió extintiva, segons els casos, el treballador podrà reclamar en procediment per acomiadament davant de la jurisdicció competent.

L'empresa lliurarà a la representació legal dels treballadors una còpia de la crida dels treballadors fixos discontinus remesa al servei públic d'ocupació, segons el model recollit en l'annex IV. En l'esmentada còpia bàsica no hi haurà de figurar el número del document nacional d'identitat o similar, el domicili, i qualsevol altra dada que d'acord amb la Llei orgànica 1/1982, de 5 de maig, pugui afectar la intimitat personal.

6. Normes comunes sobre festes laborals i vacances dels treballadors fixos discontinus

1. L'empresari podrà distribuir el descans compensatori equivalent de les festes laborals que es treballin, o amb caràcter anticipat, les que es prevegi que es treballaran en cada període d'ocupació garantit, de manera continuada a raó de tants dies feiners com festes es compensin o bé de manera separada un dia feiner unit a un descans setmanal. En aquests supòsits, s'haurà de preavisar per escrit el treballador amb, almenys, 48 hores abans de l'inici del descans compensatori de les festes.

Així mateix, l'empresa podrà fixar el gaudi de les vacances que corresponguin al treballador durant el període d'ocupació garantit en les dates que acordi o convingui, fins i tot amb anticipació a la meritació del dret d'aquestes, tant de forma continuada com fraccionada. En aquest darrer cas, les fraccions seran de dies feiners, i no poden incloure més dies de descans setmanal dels que pertanyin a la durada de les vacances, tal com estableix l'article 18è del conveni. L'empresari haurà de preavisar per escrit el treballador amb, almenys, cinc dies naturals de l'inici del descans de vacances.

El període de vacances i festes laborals no compensat, de manera total o parcialment, durant el període d'ocupació, passarà a gaudir-se coincidint amb l'últim tram temporal de la crida.

2. Serà d'aplicació el que disposa l'article 38.3 ET en matèria de coincidència del període de vacances amb situacions d'incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els articles 48.4 i 48 bis ET; o amb situacions d'incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en l'incís anterior.

3. En tot cas, el període de vacances que quedi posposat per al seu gaudi l'any o anys següents, computarà com a part de la garantia d'ocupació de l'esmentat any o ulteriors anys. Quant a les festes laborals treballades pendents de compensació en descans, s'optarà de comú acord pel seu gaudi en el període d'ocupació de l'any següent o per la seva compensació econòmica en el moment de practicar la liquidació



d'havers.

4. El present règim especial de festes i vacances té el seu fonament a poder conjugar i compatibilitzar l'obligació de l'empresari de concedir tals descansos i el dret del treballador al període garantit d'ocupació.

5. La liquidació de les quantitats degudes per la interrupció del contracte s'haurà de fer sempre en un rebut salarial ordinari o liquidació simple d'havers. Si es fessin signar rebuts de liquidació en concloure el període d'ocupació concertat, aquests tindran valor alliberador únicament respecte a les quantitats percebudes, sempre que aquestes estiguin correctament calculades conformement al que estableix el conveni col·lectiu.

6. A allò que no preveu aquest apartat serà d'aplicació el que disposa l'article 17è del Conveni col·lectiu.

7. Contractació a temps parcial de treballadors fixos discontinus. Per aplicació del que disposa l'article 15.8 *in fine* de l'Estatut dels treballadors, en requerir-ho i justificar-ho les peculiaritats de l'activitat d'aquest sector, els contractes subscrits sota la modalitat de fix discontinu, que no es repeteixin en dates certes, podran realitzar la jornada a temps parcial, tant per a hores al dia com dies a la setmana o al mes. Així mateix, hi haurà la contractació fixa discontinua a jornada reduïda o a temps parcial durant tota la vigència del contracte. Aquesta possibilitat haurà de figurar pactada per escrit al corresponent contracte de treball, i hi haurà de constar el nombre d'hores per prestar sota aquesta modalitat de temps parcial i la seva distribució. Amb els treballadors que ja tinguin la condició contractual de fix discontinu, aquesta realització s'haurà de pactar, si escau, de comú acord i per escrit.

Tindran preferència per ocupar llocs de treball a temps complet, de forma temporal o indefinida, els qui estiguin treballant com a fixos discontinus al mateix centre de treball mitjançant un contracte de treball a temps parcial. Així mateix, els treballadors fixos discontinus contractats a temps parcial podran fer una novació temporalment i de comú acord amb l'empresa de la prestació dels seus serveis a temps complet.

Art. 9è.

Contracte per a la formació i l'aprenentatge

1. En aquesta matèria regirà el que estableix l'article 11.2 de l'Estatut dels treballadors, el Reial decret 1529/2012, de 8 de novembre, pel qual es desenvolupa el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases per a la formació professional dual, així com les previsions establertes en l'article 29 de l'ALEH IV.

Sens perjudici de l'anterior i de conformitat amb el que preveu l'article 11 del Reial decret 1529/2012, de 8 de novembre, per raons organitzatives i productives de les empreses del sector, provocades per les necessitats específiques de les activitats estacionals d'hoteleria, podran establir-se diferents durades del contracte, que podrà ser fraccionat en dues temporades turístiques continuades d'una durada mínima de 6 mesos cada una.

En tot cas, l'objecte d'aquest contracte serà el previst en la legislació vigent, sense que les empreses puguin subscriure aquests contractes per substituir treballadors fixos o fixos discontinus de plantilla.

2. Contracte per a la formació i aprenentatge: ambdues parts són conscients de la necessitat de reduir el percentatge de desocupació dels joves que manquin de qualificació professional, per la qual cosa promouran la seva inserció laboral a través del contracte de formació i aprenentatge celebrat en la mateixa empresa de conformitat amb el que estableix l'article 18.4 del Reial decret 1529/2012, complint els altres requisits legals.

Aquest contracte i la seva aplicació tindran les condicions especials següents:

- a) Durada: la durada mínima serà de sis mesos, inclosos descansos i vacances.
- b) Retribució: la retribució del treballador serà del 60 % del salari fixat en conveni col·lectiu, per a un treballador que desenvolupi el lloc de treball mateix o equivalent, el primer any de servei i del 70 % per al segon i tercer any.
- c) Temporada de baixa d'activitat: el present contracte es podrà subscriure en els períodes de baixa activitat.
- d) Podrà ser subscrit per les empreses directament, o per mitjà d'empreses de treball temporal.
- e) Les persones contractades per mitjà d'aquesta modalitat no podran superar el 20 % de la plantilla indefinida a temps complet de l'empresa, sense que pugui superar el 10 % de la plantilla per centre de treball.

Art. 10è.

Dimissions o cessaments.

Els treballadors que desitgin cessar voluntàriament estaran obligats a posar-ho en coneixement de l'empresa, per escrit, amb compliment dels terminis de preavis següents:



- a) 30 dies naturals per a personal de direcció i subdirecció de departament.
- b) 15 dies naturals la resta de treballadors.

L'incompliment per part del treballador de l'obligació de preavisar amb l'antelació indicada, donarà dret a l'empresa a descomptar de la liquidació salarial l'import equivalent a un dia de salari per cada dia de retard en l'avís. Quan la dimissió afecti llocs de direcció de departament (nivell salarial primer), en cas que el treballador incompleixi el termini de preavis, parcialment o totalment, l'empresari podrà descomptar de la liquidació deguda un mes íntegre de salari.

Quan es tracti de treballadors contractats temporalment, el termini de preavis mai no podrà ser superior al temps de durada que els resti per acabar el contracte, si aquest fos inferior al termini de preavis.

Quan l'empresa rebí el preavis de cessament del treballador, aquesta podrà determinar-ne el pas a la situació de gaudi de vacances i compensació de festes treballades, si estiguessin pendents.

Els cessaments definitius de fixos i fixos discontinus que es produeixin en l'empresa seran posats en coneixement de la representació legal dels treballadors en el termini màxim de trenta dies amb indicació de la causa d'aquests.

Art. 11è.

Classificació professional, mobilitat funcional i ascensos.

Aquestes matèries es remeten al contingut del capítol segon de l'ALEH IV i, si escau, als articles 22, 24 i 39 ET.

Art. 12è.

Escalafó de personal.

Quan la representació legal dels treballadors ho sol·liciti, l'empresa facilitarà, com a màxim una vegada l'any, un escalafó general del personal de l'empresa, i hi ha de figurar el nom i els llinatges del treballador, la data d'ingrés en l'empresa, el grup professional i el lloc de treball a què estigui adscrit i tipus de contracte.

Art. 13è.

Acomiadaments col·lectius, suspensions de contracte i reduccions de jornada.

El procediment que estableix la legislació vigent en aquestes matèries ha de ser observat estrictament per totes les parts intervinents.

Es preavisarà la representació legal dels treballadors amb almenys quinze dies naturals d'antelació a l'inici del període consultiu, en els casos en què l'esmentat període estigui legalment previst.

Els representants legals dels treballadors observaran sigil professional en tot allò relacionat amb aquests procediments i en especial en totes les matèries sobre les quals l'empresa assenyali expressament el seu caràcter reservat. En tot cas, cap tipus de document lliurat per l'empresa a la representació legal dels treballadors no podrà ser utilitzat fora de l'estricta àmbit d'aquesta i per a finalitats diferents de les que varen motivar-ne el lliurament.

Art. 14è.

Contractació o subcontractació de serveis

1. Subcontracta de serveis de cambrer de pisos i cambrera de pisos. Les empreses que contractin o subcontractin amb altres la realització de serveis corresponents a l'activitat pròpia del lloc de treball de cambrer de pisos i cambrera de pisos hauran de garantir als treballadors afectats que seran retribuïts en les condicions que estan recollides en el present Conveni col·lectiu en el corresponent nivell salarial.

2. Externalització de serveis. Sens perjudici de la informació sobre previsions en matèria de subcontractació a què es refereix l'article 64 ET, quan l'empresari concerta un contracte de prestació de serveis amb una empresa contractista o subcontractista, haurà d'informar la representació legal dels seus treballadors sobre els aspectes següents:

- a) Nom o raó social, domicili i número d'identificació fiscal de l'empresa contractista o subcontractista.
- b) Objecte i durada de la contracta.
- c) Lloc d'execució de la contracta.
- d) Si escau, nombre de treballadors que seran ocupats per la contracta o subcontracta al centre de treball de l'empresa principal.
- e) Mesures previstes per a la coordinació d'activitats des del punt de vista de la prevenció de riscos laborals.

L'empresa haurà d'informar la representació legal dels treballadors sobre la subscripció de contracta o subcontracta amb suficient antelació de l'inici de l'execució de la contracta i sempre amb, almenys, un termini de set dies naturals.





3. Les empreses afectades per aquest conveni que contractin o subcontractin amb altres empreses pertanyents al sector d'hoteleria la realització de serveis propis corresponents a l'activitat principal de l'empresa hauran de comprovar als efectes de garantia de la seva percepció que els treballadors prestataris d'aquests serveis són retribuïts, almenys, en les condicions que recull el present Conveni col·lectiu.

4. En el període de desembre a febrer, en el qual l'activitat és intermitent o extraordinària (de durada inferior a dotze dies naturals, per a grups, esdeveniments, etc.), l'empresa podrà contractar o subcontractar els serveis corresponents a l'activitat de cambrer de pisos i cambrera de pisos, així com les activitats corresponents a l'activitat principal de l'empresa. En aquest cas, s'aplicaran les condicions retributives del Conveni col·lectiu, sense que sigui exigible que l'empresa cridi els treballadors fixos discontinus i sense que això afecti la garantia mínima i continuada d'ocupació anual en les dates habituals d'incorporació dels esmentats empleats, ni afecti el volum d'ocupació discontinua fix o fix de l'empresa.

Capítol III

Jornada, descansos, permisos i excedències

Art. 15è.

Jornada laboral.

La durada màxima de la jornada ordinària de treball queda establerta en mil set-cents setanta-sis hores anuals de treball efectiu, i es computa amb una durada màxima de la jornada ordinària de treball de quaranta hores setmanals de treball efectiu de mitjana.

Per treball efectiu s'entendrà que el treballador s'haurà de trobar tant al començament com el final de la jornada laboral en el seu lloc de treball en condicions de desenvolupar les seves funcions professionals.

En les jornades continuades que excedeixin de cinc hores de durada, hi haurà un descans de quinze minuts que es considerarà temps de treball efectiu. Si aquest temps de descans es destina per a fer alguna menjada podrà ampliar-se pel temps indispensable, i s'entendrà que quan ultrapassi els quinze minuts anirà a càrrec del treballador i l'haurà de recuperar dins de la mateixa jornada o en la forma que es pacti de comú acord entre les parts.

El nombre d'hores ordinàries de treball efectiu no podrà ser superior a nou de diàries, llevat que per acord entre l'empresari i la representació legal dels treballadors, s'estableixi una altra distribució del temps de treball diari, amb respecte en tot cas del descans entre jornades.

Entre el final de la jornada ordinària i el començament de la següent hi haurà, com a mínim, dotze hores. Per al personal assignat a les àrees funcionals segona i tercera, segons la definició que en fa l'ALEH IV, dels establiments d'hostalatge, i també en els canvis de torn, el descans entre jornades abans esmentat de dotze hores, podrà calcular-se en còmput de fins a dues setmanes, de conformitat amb el que disposa el Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, **sobre jornades especials de treball**. En aquests casos, el descans entre jornades no podrà ser inferior a deu hores. Tot això sens perjudici del que disposa la disposició transitòria tercera del present Conveni.

La jornada partida observarà un descans ininterromput no inferior a una hora, i no es podrà dividir en més de dues fraccions durant una mateixa jornada diària. A aquests efectes, no es considerarà interrupció de jornada el temps indispensable per fer menjades que, amb càrrec al treballador, s'estima en trenta minuts.

Els representants legals dels treballadors podran negociar una adequació millor de la jornada de treball, així com la possibilitat de realitzar jornades continuades en aquelles àrees on això fos possible.

En el present Conveni ha quedat prevista la realització de treball durant el període comprès entre les vint-i-dues i les sis hores, per la qual cosa els salaris establerts en el seu conjunt ho han estat atenent aquestes circumstàncies, sens perjudici de la percepció econòmica prevista en l'article 26è d'aquest Conveni, quan es compleixin les condicions que s'hi estableixen.

Quan el contracte a temps parcial comporti l'execució d'una jornada diària reduïda o inferior respecte dels altres treballadors, aquesta serà preferentment continuada, llevat que per necessitats organitzatives o productives no pugui ser-ho, cas en què només serà possible fer un fraccionament. En cap cas la jornada diària igual o inferior a quatre hores no podrà ser objecte de fraccionament.

Anualment, entre els mesos de novembre i desembre, s'elaborarà per l'empresa el calendari laboral de l'any següent. Una vegada elaborat el calendari esmentat, l'empresari demanarà a la representació legal dels treballadors l'informe a què es refereix l'apartat a) de la disposició addicional tercera del Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball. Una vegada duts a terme els tràmits esmentats abans, s'exposarà un exemplar del calendari laboral esmentat en un lloc visible del centre de treball. Als centres de treball d'activitat estacional aquest tràmit es durà a terme a l'inici del període d'activitat temporal.



**Art. 16è.****Descans setmanal.**

Els treballadors tindran dret a un descans setmanal de dos dies naturals consecutius en els centres laborals que disposin de més de trenta treballadors.

Del descans setmanal establert se'n podrà gaudir de manera no consecutiva, sempre que hi hagi pacte exprés en aquest sentit entre l'empresari i la representació legal dels treballadors o, si no n'hi ha, la majoria dels afectats, pacte que, en tot cas, haurà de respectar allò establert amb caràcter de dret necessari en la llei. En cas de desacord en la forma de l'eventual pacte, caldrà atènyer-se al gaudi de manera consecutiva.

No seran vàlids els pactes individuals en aquesta matèria subscrits als contractes laborals.

Queda facultada la Comissió Paritària per entendre dels casos que, a instàncies d'alguna de les parts negociadores, li siguin sotmesos en aquesta matèria. La decisió de la Comissió Paritària serà vinculant i executiva.

En els centres laborals de trenta o menys treballadors hi haurà un descans setmanal de dos dies, sens perjudici que per pacte entre l'empresa i els representants legals dels treballadors o, si no n'hi ha, la majoria dels afectats, es reguli un altre règim o modalitat de descans setmanal que en tot cas respectarà allò establert amb caràcter de dret necessari en la llei.

Quan per coincidència d'absents, incompareixences imprevistes al treball o per circumstàncies estructurals de l'activitat d'hoteleria, calgui permutar el temps de descans setmanal, l'empresa haurà de preavisar per escrit, amb indicació dels motius, el treballador afectat, amb un mínim de quaranta-vuit hores d'antelació, i s'ha de fixar aquest descans novament i necessàriament dins de les dues setmanes següents, al costat d'un descans setmanal.

Allò pactat en aquest article s'ha de sobreentendre que és sens perjudici del dret de l'empresa a modificar les condicions de treball en la forma i d'acord amb el que preveu l'article 41 ET.

Art. 17è.**Vacances.**

El període de vacances anuals retribuïdes serà de trenta-cinc dies naturals per a tots els treballadors, llevat de per a qui no hagi completat un any de servei en l'empresa, els quals gaudiran del nombre proporcional de dies al temps treballat. El període de vacances podrà fraccionar-se per acord entre les parts.

El període de vacances s'haurà de gaudir abans de finalitzar el primer trimestre de l'any natural següent al que corresponguin les vacances, sempre que sigui de comú acord entre l'empresa i el treballador, i obeeixi a raons organitzatives o productives. En aquests supòsits, l'empresa expedirà un certificat de deute de vacances abans del dia 31 de desembre de cada any. L'absència de l'esmentat certificat atribuïble l'empresa no suposarà la pèrdua del període de vacances a què el treballador tingués dret.

Es computarà com a període de serveis les absències del treball derivades de processos d'incapacitat temporal, de conformitat amb el que preveu l'article 5.4 del Conveni 132 de l'Oficina Internacional del Treball (BOE del 5 de juliol de 1974).

No podrà coincidir l'inici del període o períodes de vacances amb un dia de descans setmanal, de forma i manera que en aquests casos s'entendran iniciades les vacances el dia següent al de descans setmanal.

Així mateix, si la data de reincorporació al treball coincideix, sense solució de continuïtat, amb un dia de descans setmanal, aquest s'haurà de respectar, i es reiniciarà el treball una vegada complert l'esmentat descans.

En cada període de vacances de 35 dies s'entendran inclosos íntegrament cinc períodes de descans setmanal, corresponents a cinc setmanes de treball, els quals formaran part dels 35 dies naturals de vacances, tant si es gaudeixen de forma continuada com fraccionada.

Serà d'aplicació el que disposa l'article 38.3 ET en matèria de coincidència del període de vacances amb situacions d'incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els articles 48.4 i 48 bis ET; o amb situacions d'incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en l'incís anterior.

Les empreses podran substituir mitjançant contracte d'interinitat els treballadors que es trobin gaudint el seu període de vacances.

Les empreses, amb l'informe previ de la representació legal dels treballadors, confeccionaran durant els mesos de novembre i desembre de l'any anterior el calendari de vacances. En tot cas, el treballador coneixerà les dates que li corresponguin amb una antelació mínima de dos mesos del començament del gaudi.



La retribució corresponent al període de vacances serà abonada per l'empresa abans d'iniciar-se el gaudi, com a avançament salarial, sempre que així ho sol·liciti el treballador.

Quan la falta de gaudi de vacances es compensi econòmicament, el mòdul de càlcul estarà integrat pel salari base, complement d'antiguitat si escau, prorata de les gratificacions extraordinàries, complement fix personal, si n'hi ha, plus de nocturnitat per al col·lectiu d'empreses de sales de festes i similars. No es computarà en l'esmentat càlcul el plus de desplaçament.

Tot això sens perjudici d'allò específicament pactat per als treballadors fixos discontinus i per als treballadors temporals o a temps determinat en l'apartat 3 de l'article 7è, i per als treballadors fixos discontinus en l'apartat 6 de l'article 8è, ambdós del present Conveni.

Art. 18è.**Festes.**

Les festes laborals amb caràcter retribuït i no recuperable, que es treballin, podran, de comú acord entre l'empresa i el treballador:

- a) Ser acumulades al període anual de vacances.
- b) Gaudir-les continuades en període diferent.
- c) Gaudir-les un altre dia diferent, acumulades al descans setmanal.

En el cas de no assolir-se un acord s'acumularan al període de vacances.

Els dies festius que caiguin dins del període de vacances no s'entendran com a gaudits.

Tot això sens perjudici d'allò específicament pactat per als treballadors fixos discontinus i per als treballadors temporals o a temps determinat en l'apartat 3 de l'article 7è, i per als treballadors fixos discontinus en l'apartat 6 de l'article 8è, del present Conveni.

En els supòsits a) i b), quan la compensació de les festes es faci de manera continuada, es fixaran tants dies laborals com festes es treballin, i no pot coincidir el seu gaudi amb els dies de descans que normalment s'hagi tingut lliure en cas d'haver-se treballat.

Quan coincideixi una festa laboral entre setmana amb un dia de descans que s'hagi establert durant aquesta, aquesta festa no es tindrà per gaudida, i tindrà la consideració de treballada als efectes prevists en el Conveni, sempre que el treballador afectat estigui en actiu.

En els casos en què la festa treballada es compensi econòmicament, ho serà d'acord amb la fórmula següent:

Dividend: salari base, antiguitat, si escau, complement fix personal, si n'hi ha, plus de nocturnitat per a sales de festes, si escau, i plus de desplaçament, tot això referit a un mes.

Divisor: trenta.

Quocient: resultat incrementat en un 75 per 100.

Com a regla general, les festes es presumiran treballades, llevat de prova en contra.

Art. 19è.**Permisos retribuïts.**

El treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- b) Tres dies pel naixement de fill; o per la mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat o de la parella estable registrada com a tal. Quan amb aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte fora de l'illa on està prestant els seus serveis, el permís serà de cinc dies. En el supòsit que sorgeixin complicacions greus en el part o en l'estat de salut dels esmentats parents, derivades de la malaltia o l'accident que hagin sofert, i aquestes es justifiquin degudament, el permís s'incrementarà en dos dies més.
- c) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagi de fer dins de la jornada de treball.
- d) Un dia per trasllat del domicili habitual.
- e) Un dia per matrimoni de fill, de pare o mare, o de germà o germà polític del treballador. Quan amb aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte fora de l'illa on estigui prestant serveis, el permís serà de tres dies.
- f) El temps necessari per presentar-se a exàmens quan cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional. S'inclou també l'examen per a l'obtenció del permís de conducció de vehicles de motor.





g) En els casos d'assistència a cursos de capacitat bàsica de lectura, escriptura i càlcul, l'empresari procurarà l'adequació de la jornada laboral del treballador matriculat en els esmentats cursos, sense cap tramitació d'expedient administratiu, per facilitar-hi l'assistència, o si això no fos possible, concedir una llicència de tres hores setmanals, llicència que no podrà sol·licitar-se en empreses de menys de deu treballadors, ni durant els períodes de més volum de treball. Com a màxim, podrà sol·licitar-lo simultàniament un treballador per cada departament.

h) Per dur a terme funcions de representació del personal en els termes establerts en aquest Conveni.

i) Un dia a l'any per atendre personalment assumptes propis, que es fixarà de comú acord amb l'empresari als efectes que la coincidència d'absents no alteri el funcionament normal del servei. A aquesta llicència hi tindran dret els treballadors amb almenys un any d'antiguitat en l'empresa i el període d'ocupació anual del qual sigui igual o superior a sis mesos. L'empresa podrà denegar el permís a aquesta llicència en el període comprès entre l'1 de juliol al 31 d'agost. Aquest permís, que no tindrà el caràcter de recuperable dins de la jornada laboral, no serà acumulable en cap cas a altres anys.

j) Quan es tracti de treballadors fixos ordinaris o fixos discontinus amb garantia d'ocupació, sempre que avisin amb una antelació no inferior a deu dies, tindran dret a permís retribuït per assistir a consultes de metges especialistes, quan sigui per prescripció de facultatiu de la Seguretat Social. Aquest permís no podrà superar més de dotze hores l'any o part proporcional al temps de treball en períodes d'ocupació inferiors a l'any.

Art. 20è.

Permisos no retribuïts.

En els supòsits prevists en els apartats b) i i) de l'article anterior, el treballador podrà optar per ampliar el temps del permís, excloent-se els dies per desplaçament, fins al doble del fixat inicialment, i haurà d'avisar amb aquesta finalitat l'empresa en el moment de sol·licitar el corresponent permís retribuït.

També serà procedent aquesta llicència no retribuïda en altres supòsits no prevists legalment o convencionalment, quan es pacti de mutu acord entre l'empresa i el treballador.

Les absències al treball previstes en aquest article exoneraran de les obligacions recíproques de treballar i remunerar el treball i de cotitzar a la Seguretat Social durant el seu període de durada.

Art. 21è.

Conciliació de la vida laboral i familiar

1. El treballador que per raons de guarda legal tengui a la seva cura directa algun fill menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà preferència per fer la jornada de treball de manera continuada, si aquesta modalitat estigués establerta, sempre que no s'aculli a la reducció de jornada prevista en l'article 37.5 ET. Aquesta preferència cessarà automàticament quan desaparegui la circumstància que hi ha donat origen.

2. En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1.d) ET, per a la lactància del menor fins que aquest compleixi nou mesos, els treballadors tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes prevists en aquest apartat.

Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones, però només podrà ser exercit per un dels progenitors en cas que ambdós treballin.

El permís per lactància establert en l'apartat 4 de l'article 37 ET i en el present apartat, en el supòsit que s'hagi optat per acumular-lo en jornades completes, es regirà pels termes següents:

a) S'haurà de gaudir de manera ininterrompuda i a continuació del període de suspensió del contracte de treball previst en l'article de 48.4 ET i, si escau, vacances.

b) S'haurà de preavisar per escrit amb, almenys, quinze dies naturals d'antelació a l'inici de l'opció del gaudi acumulat en jornades completes.

c) El nombre de jornades per gaudir pel permís esmentat es farà calculant els dies feiners que hi hagi entre el final de la suspensió del contracte i, si escau, vacances, fins al compliment de l'edat de nou mesos del fill, o fins a la data d'acabament o interrupció del contracte, si aquesta fos anterior, a raó d'una hora per dia previst de treball.

d) Les fraccions de dia s'arrodoniran a jornades completes, i del resultat final se'n gaudirà en dies naturals.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància correspondrà al treballador, dins de la seva jornada ordinària. El treballador, llevat de força major, haurà de preavisar l'empresari amb una antelació de quinze dies, i precisarà la data en la qual

iniciarà i acabarà el permís de lactància o la reducció de jornada.

Els treballadors que per raons de guarda legal tinguin a la seva cura directa algun fill menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, a proposta de la representació legal dels treballadors, tindran preferència per gaudir el descans setmanal en dissabtes i diumenges, i s'establirà un torn rotatiu en cas que no puguin gaudir-ne simultàniament tots els que es trobin en aquesta circumstància. L'esmentada preferència cessarà quan desapareguin les circumstàncies que la varen motivar. No serà procedent l'esmentada preferència quan per la seva aplicació s'hagin de modificar situacions personals consolidades.

Art. 22è.

Excedències especials

1. Els treballadors fixos ordinaris i fixos discontinus amb almenys un any d'antiguitat en l'empresa, llevat que en aquest article s'estableixi una altra antiguitat superior, tindran dret a sol·licitar una excedència especial amb reserva del lloc de treball i garantia de reincorporació en els casos següents:

a) Excedència per a la cura de fills o de familiars. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a quatre anys per tenir cura de cada fill, tant quan sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, els treballadors per tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, o parella estable degudament registrada com a tal, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix, i no exerceixi activitat retribuïda.

L'excedència prevista en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'activitat empresarial.

Quan un nou subjecte causant doni dret a un nou període d'excedència, el seu inici donarà fi al que, si escau, s'estigui gaudint.

El treballador podrà deixar sense efecte la situació d'excedència prevista en aquest apartat amb la finalitat d'anticipar la seva reincorporació al seu lloc de treball, sense necessitat d'esgotar el període per al qual hagi sol·licitat l'excedència, prèvia comunicació per escrit a l'empresa en el termini previst en l'apartat 3 d'aquest article.

b) Excedència per estudis. Per cursar estudis per temps superior a un any i inferior a cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final d'una altra excedència anterior, ja sigui voluntària o forçosa o especial.

c) Excedència per trasllat. Quan el cònjuge o parella estable degudament registrada com a tal sigui traslladat per raons laborals a un centre de treball fora de l'illa on el treballador presti els seus serveis. Aquesta excedència no podrà ser inferior a sis mesos ni superior als dos anys.

d) Excedència per tractament mèdic especial. Quan optin per seguir un tractament sota vigilància mèdica per raons de toxicomania o alcoholèmia. Aquesta excedència no podrà ser superior a un any i sols podrà sol·licitar-se una vegada. Per reintegrar-se s'haurà d'acreditar el rigorós seguiment del tractament.

e) Excedència per a promoció professional. El treballador fix ordinari o fix discontinu que desenvolupi alguna de les funcions que es remuneren per sota del nivell salarial primer del conveni col·lectiu, amb almenys una antiguitat de tres anys en l'empresa i un temps de treball efectiu immediatament anterior de trenta sis mesos, tindrà dret a sol·licitar una excedència no superior a dos anys de durada, que tingui per objecte promocionar-se professionalment, per treballar per compte propi o bé per millorar les seves condicions professionals o econòmiques quan es tracti de treball per compte d'altri. Si el temps d'excedència sol·licitat és inferior al termini màxim previst hi haurà una única pròrroga fins a esgotar el termini establert.

Aquesta sol·licitud es formularà per escrit amb almenys un mes d'antelació a la seva efectivitat. L'empresa disposarà de quinze dies per resoldre la sol·licitud, el que haurà de fer per escrit.

El gaudi d'aquesta excedència és incompatible amb l'exercici del mateix ofici o activitat, tant per compte propi com d'altri, en el terme municipal on presti els seus serveis, llevat d'autorització expressa de l'empresari i, en tot cas, quan hi hagi concurrència deslleial, en els termes prevists en l'article 6è.4 d'aquest conveni.

No podran acollir-se a aquesta excedència els treballadors que en els darrers vint-i-quatre mesos hagin rebut una especialització professional amb càrrec a l'empresari per posar en marxa projectes determinats o fer un treball específic.

L'empresa podrà denegar l'excedència quan tinguí una plantilla inferior a vint-i-cinc treballadors o quan el nombre d'excedents a l'empresari d'aquest apartat superi, simultàniament, el cinc per cent.



2. Càmput de l'antiguitat. Les situacions d'excedència esmentades sols es computaran a l'efecte d'antiguitat quan així estigui establert per llei, i romandrà mentrestant el contracte suspès d'acord amb allò establert legalment.

3. Comunicació de reincorporació. La comunicació per reintegrar-se a l'empresa haurà de formular-se per escrit i amb un mes d'antelació a la data del terme de l'excedència. L'incompliment d'aquests requisits implicarà el desistiment a la reincorporació i, per tant, l'automàtica extinció del contracte de treball. Per a les excedències previstes en l'apartat i), la reincorporació haurà de tenir lloc dins dels tres mesos següents a la seva data d'acabament.

4. Termini de preavís. Les situacions d'excedència que no tinguin un termini de preavís previst legalment o convencionalment, s'instaran a l'empresa amb almenys un mes d'antelació.

5. Durada de l'excedència. Les excedències, tant voluntàries com especials, s'entendran sempre concedides pel temps total sol·licitat i sense possible reingrés anticipat ni pròrroga, llevat d'acord exprés en contrari subscrit entre l'empresa i el treballador, o l'establert al present article.

Capítol IV **Règim retributiu**

Art. 23è.

Compensació, absorció i pagament de retards.

Operarà la compensació i absorció quan els salaris realment abonats, en el seu conjunt i càmput anual, siguin més favorables per als treballadors que els fixats en el present capítol de retribucions.

L'entrada en vigor de les noves retribucions, tant salarials com extrasalarials, tindrà efectes des del dia 1 d'abril de 2014. El pagament de diferències pels retards retributius derivats de l'aplicació del present Conveni, si escau, s'haurà d'haver regularitzat dins del mes següent al de la seva publicació en el BOIB.

Art. 24è.

Salari base.

Els treballadors afectats pel present Conveni tenen dret, per la jornada ordinària de treball, a un salari base mensual d'acord amb els nivells retributius que s'esmenten a continuació, en funció de la classificació de nivells retributius i d'establiments que s'especifiquen en els annexos I i II, respectivament, del conveni.

El salari base mensual amb efectes del dia 1 d'abril de 2014 s'incrementa en un 1,125 per cent; amb efectes del dia 1 d'abril de 2015 en un 1,125 per cent; amb efectes de l'1 d'abril de 2016 en un 1,125 per cent i amb efectes de l'1 d'abril de 2017 en un 1,125 per cent, i les taules resultants són les següents:

SALARIS BASE DE L'1-4-2014 AL 31-3-2015			
Nivells	Categoria dels establiments als efectes retributius		
retributius	A	B	C
	Euros mes	Euros mes	Euros mes
I	1596,63	1574,58	1549,27
II	1480,35	1465,09	1440,78
III	1378,40	1355,95	1332,74
IV	1280,52	1253,15	1240,12
V	1186,57	1175,16	1169,03
VI	1115,41	1115,41	1115,41
SALARIS BASE DE L'1-4-2015 AL 31-3-2016			



Nivells	Categoria dels establiments a efectes retributius		
retributius	A	B	C
	Euros mes	Euros mes	Euros mes
I	1614,59	1592,29	1566,69
II	1497,00	1481,57	1456,99
III	1393,91	1371,21	1347,73
IV	1294,92	1267,25	1254,07
V	1199,92	1188,38	1182,18
VI	1127,96	1127,96	1127,96

SALARIS BASE DE L'1-4-2016 AL 31-3-2017

Nivells	Categoria dels establiments a efectes retributius		
retributius	A	B	C
	Euros mes	Euros mes	Euros mes
I	1632,76	1610,20	1584,32
II	1513,84	1498,24	1473,38
III	1409,59	1386,64	1362,89
IV	1309,49	1281,51	1268,18
V	1213,42	1201,75	1195,48
VI	1140,65	1140,65	1140,65

SALARIS BASE DE L'1-4-2017 AL 31-3-2018

Nivells	Categoria dels establiments a efectes retributius		
retributius	A	B	C
	Euros mes	Euros mes	Euros mes
I	1651,13	1628,32	1602,14
II	1530,87	1515,09	1489,95
III	1425,45	1402,24	1378,22
IV	1324,22	1295,92	1282,44
V	1227,07	1215,27	1208,93
VI	1153,48	1153,48	1153,48

Els salaris establerts s'entenen computats pels seus imports bruts, i les empreses han de retenir les càrregues socials i fiscals que siguin a càrrec dels treballadors, de conformitat amb allò disposat legalment.

La retribució haurà de ser abonada dins dels primers set dies naturals com a màxim del mes següent al de la seva meritació.

Al rebut salarial, haurà de figurar la data d'antiguitat del treballador en l'empresa i, si escau, la data del seu darrer ingrés.

Art. 25è.**Situacions especials que afecten el salari base.**

Es preveuran les següents situacions singulars que afecten el salari base:



A) Empreses d'hostalatge i allotjament:

1. Cap de bars. El treballador que ocupi aquest lloc de treball amb responsabilitat departamental directa i al comandament de diversos punts de venda s'inclou en el nivell salarial I.

2. Oficial/a de manteniment. El treballador que ocupi aquest lloc de treball amb diversos ajudants a càrrec seu s'inclou en el nivell salarial III.

B) Empreses de qualsevol activitat afectades per aquest Conveni:

El personal de conducció de vehicles que requereixi estar en possessió de permisos de conducció de les classes C, D o E s'inclou en el nivell salarial III.

Art. 26è.

Plus de nocturnitat.

El present plus el percebran els treballadors que desenvolupin el seu treball en les hores i en els trams temporals que s'esmenten a continuació:

1. Empreses d'hostalatge o allotjament

a) Quan es treballin més de 80 hores en un mes, entre les 22 i les 6 hores, es percebrà el plus següent:

01-abr.-14	01-abr.-15	01-abr.-16	01-abr.-17
31-març-15	31-març-16	31-març-17	31-març-18
71,93	72,74	73,56	74,39

b) Quan es treballin més de 26 i fins a 80 hores en un mes, dins del període indicat nocturn, es percebrà el plus següent:

01-abr.-14	01-abr.-15	01-abr.-16	01-abr.-17
31-març-15	31-març-16	31-març-17	31-març-18
43,14	43,63	44,12	44,61

c) Per als qui l'horari sigui permanent en el tram nocturn esmentat, aquest plus serà l'equivalent a la diferència entre el seu salari base i el del nivell immediatament superior, sempre que no sigui superior al fixat en l'apartat a), en el qual s'aplicarà aquest.

d) El personal que ocupi el lloc de treball de conserge de nit no percebrà cap plus, i s'inclou en el nivell retributiu III.

2. Empreses de restaurants, cafeteries, cafès i bars. El plus es calcularà sobre el període horari que transcorre entre les 0 hores i les 7 hores, de la manera següent:

a) Quan es treballin 4 o més hores diàries de mitjana en còmput mensual en el tram horari indicat, el plus tindrà la quantia següent:

01-abr.-14	01-abr.-15	01-abr.-16	01-abr.-17
31-març-15	31-març-16	31-març-17	31-març-18
115,05	116,34	117,65	118,97

b) Quan es treballin entre 2 i 4 hores diàries de mitjana en còmput mensual en el tram horari indicat, el plus tindrà la quantia següent:

01-abr.-14	01-abr.-15	01-abr.-16	01-abr.-17
31-març-15	31-març-16	31-març-17	31-març-18
57,53	58,18	58,83	59,49

c) Les hores soltes s'abonaran a raó de:

--	--	--	--





01-abr.-14	01-abr.-15	01-abr.-16	01-abr.-17
31-març-15	31-març-16	31-març-17	31-març-18
1,89	1,91	1,93	1,95

3. Empreses de sales de festes, discoteques, sales de música i sales de ball

Els treballadors d'aquesta activitat percebran el salari fixat del seu nivell retributiu i, a més, un plus específic de les quanties que s'indica a continuació, quan treballin en l'horari nocturn comprès entre les 22 i les 6 hores:

01-abr.-14	01-abr.-15	01-abr.-16	01-abr.-17
31-març-15	31-març-16	31-març-17	31-març-18
35,52	35,92	36,32	36,73

4. Condicions d'aplicació. En consideració a les condicions retributives globals establertes al present conveni col·lectiu i en funció de l'aplicació del principi de vinculació total del seu articulat, no serà procedent cap increment específic retributiu diferent del previst en aquest article per al concepte de realització de treball en els indicats períodes horaris nocturns.

Els imports resultants del plus de nocturnitat no es tindran en compte per al càlcul de les gratificacions extraordinàries, i tampoc no formaran part del mòdul per al càlcul de les hores extraordinàries, ni per al pagament de festes laborals i vacances, llevat que expressament es digui el contrari en la matèria que es tracti.

Art. 27è.

Gratificacions extraordinàries.

Els treballadors afectats pel present Conveni percebran dues gratificacions extraordinàries equivalents cada una a una mensualitat del salari base més el complement per antiguitat *ad personam*, si escau, calculades segons la retribució vigent en el mes en què s'efectuï la meritació esmentada. Les gratificacions esmentades seran satisfetes una el dia 31 de juliol, i es podrà abonar conjuntament amb la mensualitat del mateix mes, i l'altra el 21 de desembre. Els qui no hagin completat un any de servei en l'empresa en la data de venciment de les respectives gratificacions, percebran el seu import prorratejat amb relació al temps treballat. Igual tractament, quant a prorrateig, es donarà a qui ingressi i/o cessi en el transcurs de l'any.

Les gratificacions extraordinàries es podran abonar prorratejades juntament amb la mensualitat ordinària, sempre que així s'estableixi de comú acord entre l'empresari i la representació legal dels treballadors o, si no n'hi ha, amb els mateixos treballadors.

El plus de desplaçament de l'article 28è del Conveni no serà abonat en les gratificacions esmentades.

Als treballadors que treballin per temps inferior a l'any se'ls podrà abonar la totalitat de les parts proporcionals de les gratificacions extraordinàries en la data que es practiqui la liquidació salarial al cessament o interrupció de la relació laboral.

Les situacions d'incapacitat temporal no produiran cap deducció en la meritació i el càlcul de les gratificacions extraordinàries establertes en aquest Conveni.

Art. 28è.

Plus de desplaçament.

Els treballadors percebran una quantitat en concepte de plus econòmic destinada a rescabalar aquests de les despeses que els ocasionen els desplaçaments per anar i tornar al lloc de treball des de la seva residència. Aquest plus tindrà la quantia anual que s'indica a continuació i s'abonarà mensualment en les quanties resultants de dividir l'import esmentat en dotze mensualitats.

	01-abr.-14	01-abr.-15	01-abr.-16	01-abr.-17
	31-març-15	31-març-16	31-març-17	31-març-18
Euros/any	1172,24	1185,43	1198,77	1212,26
Euros/mes	97,69	98,79	99,90	101,02

El plus de desplaçament no s'abonarà quan el treballador estigui en situació d'incapacitat temporal.

Els treballadors contractats a temps parcial meritiran i percebran aquest plus en la seva quantia íntegra quan treballin tots els dies feiners del





mes, i proporcionalment als dies treballats quan siguin contractats per a dies a la setmana o al mes, sempre que la jornada diària excedeixi de quatre hores de mitjana.

Art. 29è.**Eines.**

Les empreses facilitaran al personal de cuina els estris i les eines necessaris per al compliment de la seva funció professional. En cas contrari, abonaran als qui les aportin una compensació pel seu desgast de les quanties següents:

Període	01-abr.-14	01-abr.-15	01-abr.-16	01-abr.-17
	31-març-15	31-març-16	31-març-17	31-març-18
Euros/Mes	11,53	11,66	11,79	11,92

Art. 30è.**Uniformes i roba de feina.**

Les empreses proporcionaran al seu personal els uniformes i també la roba de feina que exigeixin i que no sigui d'ús comú en la vida ordinària o, en cas contrari, procediran a la seva compensació en metàl·lic.

1. Peces de vestir. La falta de lliurament de les peces de vestir corresponents es compensarà per cada mes de servei amb les quantitats que es detallen a continuació en concepte d'adquisició i manteniment, i en aquest cas l'empresari podrà determinar la uniformitat que s'ha d'utilitzar:

Uniformitat/període	01-abr.-14	01-abr.-15	01-abr.-16	01-abr.-17
	31-març-15	31-març-16	31-març-17	31-març-18
Vestit jaqueta complet	28,76	29,08	29,41	29,74
Resta de personal	25,59	25,88	26,17	26,46

2. Calçat. Si s'exigeix un model o color determinat de calçat, l'empresari podrà optar entre procedir a la seva compensació per l'adquisició i manteniment en metàl·lic o al seu lliurament. En el supòsit de compensació, aquesta serà la següent:

Calçat/període	01-abr.-14	01-abr.-15	01-abr.-16	01-abr.-17
	31-març-15	31-març-16	31-març-17	31-març-18
Sabates de cuir o similar	7,18	7,26	7,34	7,42
Sabatilles de tela o similar	4,37	4,42	4,47	4,52

3. Durada. La durada mínima de les peces de vestir serà la següent:

Peces de vestir	Durada
Dos vestits amb pantaló i jaqueta	Dos anys
Tres camises	Un any
Una corbata o corbatí	Un any
Dues jaquetes curtes	Un any
Dos pantalons	Un any
Dues gorres i dos mocadors de coll de cuiner	Un any
Dos davantals	Un any
Dues bates	Un any
Dues còfies	Un any
Dos guardapols o dues granotes	Un any
Dos parells de sabates	Un any
Tres parells de sabatilles	Un any

4. Altres peces i condicions. Les empreses procuraran la vestimenta adequada per als treballadors del departament d'animació. Així mateix, als centres de treball d'activitat permanent facilitaran una rebeca als treballadors i treballadores amb categoria de cambrer de pisos i cambrera de pisos, la durada mínima de la qual serà d'un any.

Les peces de vestir visibles alienes a les detallades, que aniran a càrrec del treballador, harmonitzaran amb la resta de la vestimenta, excepte quan s'exigeixi algun model fora d'ús comú, cas en què serà facilitat per l'empresa.

Els treballadors estaran obligats a tractar la seva vestimenta amb la cura deguda i a utilitzar-la només dins de les instal·lacions de l'empresa durant la jornada laboral.

A les treballadores embarassades se'ls facilitarà la vestimenta adequada a la seva situació.

Art. 31è.

Allotjament i manutenció.

Les empreses mantindran el dret a l'allotjament als treballadors que en gaudeixin, llevat que les parts pactin l'extinció del dret esmentat. Així mateix, les empreses facilitaran manutenció als treballadors sempre que al centre de treball s'elaborin i serveixin menjars al client.

L'empresa no podrà practicar cap deducció pels conceptes esmentats en el paràgraf anterior, i el treballador tampoc no podrà exigir cap compensació econòmica si no en fa ús.

Art. 32è.

Reclamació de quantitats.

Quan el treballador es vegi obligat a formular una demanda davant la jurisdicció competent en reclamació de quantitats pels conceptes exclusius de salaris ordinaris, gratificacions extraordinàries, festes o vacances, en finalitzar el contracte, tindrà dret a percebre una indemnització consistent en un 30 per cent sobre la diferència existent entre la quantitat definitivament fixada per la jurisdicció competent i la que l'empresa hagi ofert o fet efectiu anteriorment a la resolució judicial.

Aquesta indemnització no tindrà lloc en el cas que la jurisdicció social fixi una indemnització específica a favor del treballador en concepte de recàrrec o interès per mora, diferent de l'establert en aquest article.

S'atorgarà especial preponderància a la intervenció sindical als efectes de provança de les qüestions suscitades en aquesta matèria.

Art. 33è.

Compensació a l'extinció de la relació laboral.

S'estableix una compensació indemnitzatòria quan el treballador opti per extingir el seu contracte de treball, sempre que s'hagi mantingut vinculat a la mateixa empresa durant el temps de serveis que més a baix s'indica i tenguí alguna de les edats que s'esmenten a continuació:

Anys de servei en l'empresa	Edat del treballador								
	55 a 59 anys	60 anys	61 anys	62 anys	63 anys	64 anys	65 anys	66 anys	67 anys
	Nombre de mensualitats de salari base, antiguitat <i>ad personam</i> i prorata de les gratificacions extraordinàries fixats al conveni								
15	10	9	7,5	6	5	4	3	2	1
20	11	10	8,5	7	6	5	4	3	2
25	12	11	9,5	8	7	6	5	4	3
30	13	12	10,5	9	8	7	6	5	4
35 o més	14	13	11,5	10	9	8	7	6	5

Quan es tracti de treballadors fixos discontinus, als efectes de computar la indemnització que sigui procedent, se sumaran tots els períodes treballats pel treballador fix discontinu en l'empresa amb l'esmentada condició contractual, i es dividirà el resultat per dos-cents setanta-quatre dies, cada nou mesos de servei equivaldrà a dotze mesos, i la fracció que pugui resultar si escau, sempre que sigui superior a 137 dies de treball, es computarà com un any més de serveis. En tot cas, les equivalències que s'apliquin mai podran suposar un millor còmput que si es tractés d'un treballador fix ordinari.

L'edat màxima per percebre la compensació serà la de seixanta-set anys, sempre que al compliment de l'edat esmentada s'hagi cobert el període de manca necessari i es compleixin els altres requisits exigits per la legislació de Seguretat Social per causar dret a la pensió de jubilació en la seva modalitat contributiva. En cas contrari, l'esmentada edat màxima per percebre la compensació s'entendrà prolongada fins al moment en què s'assoleixi el dret a la pensió esmentada.



Per al càlcul de les mensualitats resultants es tindran en compte, únicament i exclusivament, els salaris establerts en el present Conveni, i no computaran en cap cas altres millores retributives que hagi abonat o decideixi abonar l'empresari, tant consolidables com no.

El treballador que desitgi cessar voluntàriament al servei de l'empresa i acollir-se a la indemnització establerta, ho haurà de comunicar per escrit amb, almenys, un mes d'antelació.

Capítol V

Acció assistencial i salut laboral

Art. 34è.

Assegurança per invalidesa o mort.

Les empreses hauran de tenir concertada una pòlissa d'assegurança que garanteixi als treballadors un capital de sis mil euros, que han de percebre per si mateixos o els hereus legals o els beneficiaris expressament designats.

La indemnització del capital garantit s'efectuarà en els supòsits de mort o de declaració d'invalidesa en el grau d'incapacitat permanent total per a la professió habitual, absoluta per a tot treball o gran invalidesa, sempre que la invalidesa o mort derivin d'una malaltia, sigui o no professional, i es compleixin les condicions generals a la pòlissa subscrita per cobrir el risc esmentat. En els supòsits en què subsisteixi la suspensió de la relació laboral, amb reserva del lloc de treball, per estar l'esmentada declaració subjecta a revisió en els termes prevists en l'article 48.2 ET, si el treballador hagués percebut el capital assegurat, i posteriorment es reincorpora al treball, quedaria automàticament exclòs de la pòlissa sense dret a percebre, si s'escau, una nova indemnització.

Tindran dret a la percepció de la present millora tots els treballadors que en la data d'inici del procés de malaltia causant de la mort o la invalidesa estiguin vinculats o d'alta en l'empresa amb una antiguitat igual o superior a quinze anys. A aquests efectes, s'entendrà com a situació assimilada a l'alta en l'empresa, de conformitat amb el que estableix la legislació de la Seguretat Social, la dels treballadors fixos discontinus durant els períodes d'inactivitat estacional o interrupció del contracte.

Als treballadors fixos discontinus se'ls computarà l'antiguitat, de manera que cada nou mesos de servei equivalguin a dotze mesos, i la fracció resultant, si escau, sempre que sigui superior a 137 dies, es computi com un any més, sense que, en cap cas, per aplicació d'aquesta equivalència resulti una antiguitat superior a la que resulti a un treballador fix ordinari.

L'inici del procés de malaltia no podrà ser anterior en cap cas a la data d'entrada en vigor del present article, que es remunta al dia 17 de juliol de 2002 (XI conveni col·lectiu). En cas de no poder determinar la data d'inici del procés de malaltia es prendrà en consideració la de l'inici del període d'incapacitat temporal de què derivin els supòsits de mort o invalidesa regulats al present article.

La representació legal dels treballadors podrà disposar d'una còpia de la pòlissa subscrita amb aquest efecte, i també dels documents de renovació d'aquesta.

Les empreses que no tinguin concertades aquestes pòlisses resultaran directament obligades al pagament del capital esmentat en cas de produir-se les contingències expressades en el present article.

Les prestacions que derivin del present article són incompatibles amb les que puguin derivar-se de les contingències regulades en l'article 35è «Assegurança d'accidents».

Amb efectes del dia 1 d'abril de 2015, el capital assegurat es fixa en sis mil cinc-cents euros. Amb efectes del dia 1 de gener de 2016, el capital assegurat es fixa en sis mil set-cents cinquanta euros. I amb efectes del dia 1 de gener de 2017, el capital assegurat es fixa en set mil euros.

Art. 35è.

Assegurança d'accidents.

Les empreses hauran de tenir concertada una pòlissa d'assegurança que garanteixi als treballadors un capital de setze mil euros, que han de percebre per si mateixos o els beneficiaris designats o hereus legals, en els supòsits de declaració d'invalidesa en els graus d'incapacitat permanent total per a la professió habitual, absoluta per a tot treball o gran invalidesa, o per mort, sempre que la invalidesa o mort esmentats derivin d'un accident, sigui o no laboral, i es compleixin les condicions generals concertades en la pòlissa subscrita per cobrir el risc esmentat. Tindran dret a la percepció de la present millora, sens perjudici de la data en la qual es declari la invalidesa o sobrevingui la mort, els treballadors que estiguin d'alta en l'empresa en la data en què s'hagi esdevingut l'accident a conseqüència del qual es produeixin tals contingències. A aquests efectes, s'entendrà com a situació assimilada a l'alta en l'empresa, de conformitat amb el que estableix la legislació de la Seguretat Social, la dels treballadors fixos discontinus durant els períodes d'inactivitat estacional o interrupció del contracte.





En els supòsits en què subsisteixi la suspensió de la relació laboral, amb reserva del lloc de treball, per estar la declaració esmentada subjecta a revisió en els termes prevists en l'article 48.2 ET, si el treballador ha percebut el capital assegurat, i posteriorment es reincorpora al treball, quedaria automàticament exclòs de la pòlissa sense dret a percebre, si escau, una nova indemnització.

Les prestacions que derivin del present article són incompatibles amb les que puguin derivar-se de les contingències regulades en l'article 34è «Assegurança per invalidesa o mort».

La representació legal dels treballadors podrà disposar d'una còpia de la pòlissa subscripta a aquest efecte, i també dels documents de renovació d'aquesta.

Les empreses que no tinguin concertades aquestes pòlisses estaran directament obligades al pagament del capital esmentat en cas de produir-se les contingències expressades en el paràgraf anterior.

Amb efectes del dia 1 d'abril de 2015 el capital assegurat es fixa en disset mil euros.

Art. 36è.

Incapacitat temporal.

El treballador afectat per una situació d'incapacitat temporal (en endavant, IT) percebrà les prestacions que legalment se li reconeguin per tal contingència, en la quantia i durant el temps que es determini.

Sempre que la Seguretat Social reconegui al treballador el dret a les prestacions derivades d'IT, si l'esmentada prestació és inferior al salari base, el complement per antiguitat *ad personam* si escau, i el plus de nocturnitat per a sales de festes, establerts en aquest Conveni, del mes en curs, l'empresa complementarà a càrrec seu la prestació esmentada fins a assolir el 100 per cent dels conceptes retributius convencionals esmentats, en els casos de contingències sobrevingudes per accident de treball, des del primer dia a comptar des del de la baixa i en els casos sobrevinguts per accident no laboral i malaltia comuna, des del quart dia de la baixa.

Aquesta millora complementària de l'acció protectora de la Seguretat Social s'aplicarà fins a un màxim de dotze mesos a comptar des del dia de la baixa.

En tot cas cessarà l'obligació d'abonar el complement quan el treballador sigui donat d'alta mèdica abans de l'exhauriment dels dotze mesos a comptar des de la data de baixa, per informe proposta per causar una incapacitat permanent.

L'empresa abonarà els tres primers dies d'IT, en un sol procés a l'any natural, en els supòsits derivats d'accident no laboral i malaltia comuna.

L'empresa podrà verificar l'estat d'IT del treballador que sigui al·legat per aquest per justificar les seves faltes d'assistència al treball, mitjançant reconeixement a càrrec de personal mèdic. La negativa del treballador als esmentats reconeixements determinarà la suspensió automàtica dels drets econòmics que hi pugui haver a càrrec de l'empresa per les esmentades situacions.

A través de la Comissió Paritària s'impulsaran els reconeixements mèdics per mitjà dels Serveis d'Inspecció Sanitària per als casos de situacions d'IT que puguin merèixer una qualificació d'algun grau d'invalidesa o la seva curació.

Art. 37è.

Salut laboral.

L'empresa haurà de garantir la seguretat i la salut dels seus treballadors adoptant totes les mesures que siguin necessàries per fer-ho i, més concretament, les referides a avaluació de riscos, informació, consulta, participació i formació; paral·lelament, els treballadors han de vetllar pel compliment de les mesures de prevenció, individuals o col·lectives, que s'adoptin en cada cas.

Els treballadors tenen dret a participar per mitjà de la seva representació legal en les qüestions relacionades amb la prevenció de riscos de treball, i des del moment de la contractació o en qualsevol canvi substancial posterior de les seves funcions, a rebre la informació sobre els riscos específics del seu lloc de treball i sobre els generals del centre de treball, en la mesura que puguin afectar-los, i a la formació necessària i suficient per a la seva efectiva prevenció.

L'empresa garantirà als treballadors al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball, de conformitat amb el que disposa l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals. Els resultats dels reconeixements o exàmens mèdics específics de salut seran lliurats als treballadors que hagin optat per sotmetre-s'hi o hagin estat realitzats per obligació legal, no podran ser utilitzats amb altres finalitats diferents que les pròpies de la vigilància de la salut, i l'empresa obtindrà les conclusions que en derivin per mitjà del certificat d'aptitud corresponent.



Els allotjaments del personal seran confortables i ventilats. La manutenció del personal, serà sana, suficient i ben condimentada.

Se sol·licitarà un informe previ a la representació legal dels treballadors per a l'elecció de Mútua d'Accidents de Treball i Malalties Professionals de la Seguretat Social.

Els delegats de prevenció tindran dret a ser informats i consultats sobre els canvis dels processos productius, als efectes de coneixement si escau dels riscos que afectin la salut física i mental dels treballadors.

Les parts signants del present Conveni col·lectiu acorden que, en matèria de prevenció de riscos, seguretat i salut laboral sectorial, llevat del que especifica el mateix conveni col·lectiu, s'encomana a la Fundació per a la Prevenció de Riscos Laborals al sector d'Hoteleria de les Illes Balears, la qual serà el fòrum de debat, diàleg permanent i, si escau, acords sobre matèries concretes per a aquest, per part sindical i empresarial.

Art. 38è.

Manipulació d'aliments.

Tots els treballadors que estiguin en contacte amb aliments hauran de complir escrupolosament les disposicions sobre manipulació d'aquests i observaran a tota hora la màxima higiene en la seva indumentària i higiene personal. Tots els treballadors atendran les instruccions de l'empresa sobre la prevenció de pràctiques antihigieniques previstes legalment, i compliran les ordres de feina que en aquesta matèria puguin afectar tant el servei com la imatge de l'empresa.

L'empresa facilitarà als treballadors afectats la formació adequada en matèria de manipulació d'aliments, i també els mitjans necessaris per a l'obtenció dels certificats, carnets o credencials que oficialment s'exigeixin, sense que això suposi cap cost per al treballador.

Capítol VI Representació col·lectiva

Art. 39è.

Drets de representació col·lectiva.

De conformitat amb el que es disposa legalment, els treballadors tenen dret a participar en l'empresa a través dels òrgans de representació regulats en l'Estatut dels treballadors, la Llei orgànica de llibertat sindical (d'ara endavant, LOLS) i en el present Conveni.

D'acord amb el que estableix la disposició addicional tercera del Reial Decret 1561/1995, de 21 de setembre, **sobre jornades especials de treball**, les empreses informaran mensualment els representants legals dels treballadors de les hores extraordinàries realitzades pels treballadors.

Art. 40è.

Absències del treball per funcions de representació del personal.

Cada un dels membres del comitè d'empresa o delegats de personal, com a representants legals dels treballadors, podran disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions de representació d'acord amb la següent escala:

- a) En empresa o centres de treball de fins a 50 treballadors, 20 hores.
- b) De 51 a 100 treballadors, 25 hores.
- c) Més de 100 treballadors, 30 hores.

Sense excedir el límit establert anteriorment, podran ser consumides les hores retribuïdes de què disposen els membres de comitès o delegats de personal, a fi de preveure l'assistència d'aquests a congressos, assemblees i cursos de formació, organitzades pels seus sindicats, amb preavis escrit i justificació posterior.

De mutu acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors es podrà fer l'ampliació dels permisos esmentats pels motius especificats en el paràgraf anterior, i les absències esmentades tindran el caràcter de no retribuïdes.

En tot cas, es moderaran les absències d'aquests representants, de manera que per coincidència d'absents no s'alteri el normal funcionament del procés productiu. L'absència s'haurà de comunicar amb l'antelació deguda, que en tot cas no serà inferior a quaranta-vuit hores, llevat de casos d'urgència provada. En la comunicació de preavis haurà de figurar la motivació que justifiqui l'absència.



Art. 41è.**Acumulació d'hores de representació del personal.**

El temps d'absència que preveu l'article anterior podrà ser acumulat semestralment entre un o alguns dels diferents membres del comitè d'empresa o delegats de personal. No serà acumulable el temps dels representants legals que tinguin la condició de treballadors fixos discontinus, quan el seu contracte laboral estigui interromput.

En els casos en què es pretengui l'acumulació indicada en el paràgraf anterior, s'haurà de preavisar per escrit l'empresari amb almenys quinze dies naturals d'antelació al període d'acumulació de què es tracti, expressar clarament el nombre d'hores acumulades i indicar sobre quin treballador o treballadors es porta a efecte aquesta i a qui corresponen les hores esmentades, respectant en tot cas els criteris de moderació d'absències esmentats en l'article anterior.

Art. 42è.**Delegat sindical**

1. Als centres de treball que disposin de les plantilles que s'indiquen a continuació i quan els sindicats signants del present Conveni hi tinguin una afiliació superior a la que així mateix s'esmenta, la representació del sindicat serà exercida per un delegat.

- a) Més de 50 treballadors i una afiliació superior al 30 per 100 de la plantilla.
- b) Més de 75 treballadors i una afiliació superior al 25 per 100.
- c) Més de 100 treballadors i una afiliació superior al 20 per 100.

El sindicat que al·legui posseir el dret a estar representant mitjançant titularitat personal en qualsevol centre de treball, ho haurà d'acreditar davant l'empresari de manera fefaent, i aquest tot seguit haurà de reconèixer al delegat esmentat la seva condició de representant del sindicat a tots els efectes que siguin procedents.

El càrrec de delegat sindical desapareixerà automàticament si amb posterioritat a la seva implantació minven les xifres de treballadors o d'afiliació requerits per sota dels límits indicats. Amb aquesta finalitat, l'empresa podrà requerir del sindicat una nova acreditació del seu dret.

El delegat sindical haurà de ser treballador en actiu de les respectives empreses i designat d'acord amb els estatuts del sindicat que representi. Serà preferentment membre del comitè d'empresa i les seves funcions seran les següents:

- a) Representar i defensar els interessos del sindicat que representa, i dels afiliats a aquest en el centre laboral, i servir d'instrument de comunicació entre el seu sindicat i l'empresari.
- b) Assistir a les reunions del comitè d'empresa i dels òrgans interns de l'empresa en matèria de seguretat i higiene, amb veu i sense vot i sempre que tals òrgans n'admetin prèviament la presència.
- c) Tenir accés a la mateixa informació i documentació que l'empresari posi a disposició del comitè d'empresa, amb l'obligació de guardar sigil professional en les matèries en què legalment sigui procedent.
- d) Seran oïts per l'empresari prèviament a l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afectin els treballadors en general i els afiliats al seu sindicat en particular, i especialment en els acomiadaments i sancions d'aquests últims.
- e) Podran recaptar quotes als afiliats al sindicat, repartir propaganda i mantenir reunions amb aquests, tot això fora de les hores efectives de treball.
- f) Amb la finalitat de facilitar la difusió dels avisos que puguin interessar als respectius afiliats al sindicat i als treballadors en general, l'empresari posarà a disposició del sindicat la representació del qual exerceixi el delegat sindical, un tauler d'anuncis que s'haurà de situar dins del centre laboral i en un lloc on es garanteixi, en la mesura que sigui possible, un accés adequat a aquest per tots els treballadors.
- g) En matèria de reunions, ambdues parts, pel que fa al procediment, ajustaran la seva conducta a la normativa legal vigent.

Els delegats sindicals, en el supòsit que no formin part del comitè d'empresa, tindran les mateixes garanties que les establertes legalment per als membres del comitè d'empresa, inclosa l'acumulació del crèdit horari regulat a l'article 41è del present conveni.

Els delegats sindicals cenyiran les seves tasques a la realització de les funcions sindicals que els siguin pròpies.

2. De conformitat amb el que estableix l'article vuitè de la LOLS, els treballadors afiliats a un sindicat podran, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball:

- a) Constituir seccions sindicals de conformitat amb allò establert en els estatuts del sindicat.
- b) Fer reunions, prèvia notificació a l'empresari, recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.
- c) Rebre la informació que li trameti el seu sindicat.



3. Les seccions sindicals dels sindicats més representatius i dels que tinguin representació en els comitès d'empresa o disposin de delegats de personal, tindran els drets següents:

- a) Amb la finalitat de facilitar la difusió dels avisos que puguin interessar als afiliats al sindicat i als treballadors en general, l'empresari posarà a la seva disposició un tauler d'anuncis que s'haurà de situar en el centre de treball i en lloc on es garanteixi un adequat accés a aquest dels treballadors.
- b) A la negociació col·lectiva, en els termes establerts en la seva legislació específica.
- c) A la utilització d'un local adequat en el qual puguin desenvolupar les seves activitats en les empreses o centres de treball que tinguin més de 250 treballadors.

Art. 43è.**Acció sindical.**

De conformitat amb el que disposa l'article novè de la LOLS, els qui exerceixin càrrecs electius en l'àmbit autonòmic o estatal en les organitzacions sindicals més representatives signants del present conveni tindran de dret a:

- a) Al gaudi dels permisos no retribuïts necessaris per al desenvolupament de les funcions sindicals pròpies del seu càrrec; es poden establir, per acord, limitacions al gaudi d'aquests en funció de les necessitats del procés productiu.
- b) A l'excedència forçosa, amb dret a reserva del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu; s'hauran de reincorporar al seu lloc de treball dins del mes següent a la data del cessament.
- c) A l'assistència i l'accés als centres de treball per participar en activitats pròpies del seu sindicat o del conjunt dels treballadors, prèvia comunicació a l'empresari, i sense que l'exercici d'aquest dret pugui interrompre el desenvolupament normal del procés productiu.

Els representants sindicals que participin en les comissions negociadores d'aquest conveni col·lectiu mantenint la seva vinculació com a treballador en actiu en alguna empresa del sector, tindran dret a la concessió dels permisos retribuïts que siguin necessaris per a l'adequat exercici de la seva tasca com a negociadors, sempre que l'empresa estigui afectada per la negociació.

Art. 44è.**Quota sindical.**

A requeriment dels treballadors afiliats als sindicats legalment constituïts signants del present Conveni, les empreses descomptaran de la nòmina mensual dels treballadors l'import de la quota sindical corresponent. El treballador interessat en aquesta operació trametrà a l'empresa un escrit en el qual expressarà amb claredat l'ordre de descompte, el sindicat a què pertany, la quantia de quota, així com el número de compte corrent o d'estalvi i entitat a la qual hagi de ser transferida la corresponent quantitat. Les empreses efectuaran els descomptes esmentats de manera indefinida, llevat d'indicació en contrari. L'empresa lliurarà còpia de la transferència a la representació sindical si n'hi hagués.

Disposicions transitòries**Disposició transitòria primera.****Acords interconfederals.**

Si durant la vigència del present Conveni s'assoleixen acords en l'àmbit interconfederal entre les organitzacions a què es troben adscrits els atorgants d'aquest Conveni, aquests seran objecte de tractament per la Comissió Paritària que, si escau, seran adaptats o incorporats de comú acord en el present text.

Així mateix, desenvoluparan, durant la vigència del Conveni col·lectiu, els acords interconfederals que es puguin assolir en l'àmbit sectorial de què es tracta, sobre la creació de la figura del delegat territorial de salut laboral i medi ambient, i la seva dependència de la Fundació per a la Prevenció de Riscos Laborals al sector d'hoteleria.

Disposició transitòria segona.**IV Acord laboral d'àmbit estatal per al sector d'hoteleria (ALEH IV).**

La Comissió Paritària anirà acomodant el text del present Conveni col·lectiu al que estableix o al que estableixi el IV Acord laboral d'àmbit estatal del sector d'hoteleria.

Disposició transitòria tercera.**Descans entre jornades.**

Davant la impossibilitat d'arribar a un acord definitiu sobre aquesta qüestió, i en virtut del que estableix la disposició transitòria única del



Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, **sobre jornades especials de treball**, el contingut del paràgraf cinquè de l'article 15è del present Conveni mantindrà els seus efectes mentre el seu contingut no sigui substituït per acord de la Comissió Negociadora d'aquest.

Disposició transitòria quarta.**Jubilació.**

En aquesta matèria els treballadors mantindran els drets adquirits en virtut del que estableixen la disposició transitòria cinquena (jubilació especial als 64 anys) i la disposició addicional segona (jubilació parcial) del XIV Conveni col·lectiu sectorial d'hoteleria de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

Disposició transitòria cinquena.**Adaptació de l'annex II sobre categories dels centres de treball a efectes retributius.**

Arran de la promulgació del Decret 60/2009, de 25 de setembre, de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 143, d'1 d'octubre de 2009), pel qual s'estableixen la unificació dels procediments i la simplificació dels tràmits en matèria turística, i també la declaració responsable d'inici de les activitats turístiques, i del Decret 20/2011, de 18 de març, de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 46 ext., de 30 de març de 2011), pel qual s'estableixen les disposicions generals de classificació de la categoria dels establiments d'allotjament turístic i es modifica la classificació preexistent dels establiments d'hostalatge i de restauració, s'acorda reordenar les categories dels centres de treball als efectes retributius recollits a l'annex II, sense que això suposi modificació de les condicions retributives vigents, per al qual es faculta la Comissió Paritària perquè dugui a terme la corresponent adaptació durant la vigència del present conveni col·lectiu.

Disposicions addicionals**Disposició addicional primera.****Complement per antiguitat *ad personam*.**

Amb efectes del 30 d'abril de 1984 va quedar sense efecte l'acumulació d'increments per antiguitat prevista a l'article 11è del Conveni col·lectiu que va expirar el 31 de març de 1984, en relació amb l'article 69 de l'extinta Ordenança laboral per a la indústria d'hoteleria o amb qualsevol altra norma en aquest sentit.

Les quantitats adquirides en el seu moment o posteriorment en el trànsit corresponent tindran la consideració de condició més beneficiosa i a títol *ad personam*, amb caràcter de no absorbibles ni compensables per futurs augments salarials, ni tampoc incrementables per futures revisions del salari base, transcurso del temps de serveis en l'empresa o per canvis de nivell retributiu en el qual estiguin enquadrats en la data indicada al principi d'aquesta clàusula, i quedarà per tant el seu import inalterable.

Disposició addicional segona.**Comissió Paritària.**

De conformitat amb el que estableix l'article 85.3 i) ET, queda constituïda una comissió paritària que estarà integrada per vuit membres, quatre per la representació de les organitzacions sindicals i quatre per les organitzacions empresarials signants del present Conveni.

El domicili d'aquesta Comissió i la seu de les seves reunions queda fixat als locals del TAMIB, situats a 07003 Palma de Mallorca, avinguda del Comte de Sallent, núm. 11, 2a planta.

La Comissió es reunirà dins dels quinze dies següents al de la publicació del Conveni en el BOIB, en la reunió de la qual quedaran designats els seus membres i s'establirà el programa de feina, la freqüència de les seves reunions i altres condicions que hagin de regir el seu funcionament.

Seràn funcions d'aquesta Comissió:

- a) Les d'entendre en totes les matèries en què l'articulat del present Conveni hagi previst la seva participació.
- b) La interpretació i vigilància del pactat al conveni.
- c) Adaptació al Conveni col·lectiu de la legislació sobrevinguda que l'afecti.
- d) En matèria d'inaplicació de les condicions de treball previstes en el Conveni col·lectiu que es tramitin a l'empareda de l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors:

1. Ser informada dels acords assolits en els procediments d'inaplicació de les condicions previstes en el present Conveni col·lectiu; l'empresa ha de notificar els acords assolits a la Comissió Paritària en el termini dels 30 dies següents a la signatura.

2. En cas de desacord en el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió





Paritària, i aquesta disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-s'hi, a comptar des que la discrepància li fos plantejada. Quan les parts no hagin sol·licitat la intervenció de la Comissió Paritària o aquesta no hagi assolit un acord, les parts hauran d'acudir als procediments regulats en el II Acord interprofessional sobre la renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, publicat en el BOIB número 18 de data 3 de febrer de 2005.

3. Quan el període de consultes acabi sense acord i no siguin aplicables els procediments a què es refereix el paràgraf anterior, o aquests no hagin solucionat la discrepància, qualsevol de les parts podrà sotmetre la solució d'aquesta a la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, de conformitat amb els procediments establerts en el Decret 51/2013, de 29 de novembre, pel qual es crea i regula la Comissió esmentada (BOIB núm. 166, de 30 de novembre de 2013).

Les parts signants del Conveni col·lectiu acorden que les resolucions de la Comissió Paritària podran ser vinculants o executives, si així ho decideixen els seus membres, i amb l'abast i els efectes jurídics prevists legalment i convencionalment.

Les discrepàncies que no siguin resoltes al si de la Comissió Paritària es resoldran d'acord amb els procediments que regula el II Acord interprofessional sobre la renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, publicat en el BOIB número 18 de data 3 de febrer de 2005.

Disposició addicional tercera.

Cambrera de pisos i cambrer de pisos.

Arran de l'entrada en vigor del X Conveni col·lectiu es varen fixar com a funcions pròpies del lloc de treball de cambrera de pisos i cambrer de pisos, i es va precisar així allò que estableix l'ALEH IV, les de neteja de zones comunes d'ús públic, retirada dels serveis d'habitacions (*room service*) i reposició de minibars, si n'hi ha.

Disposició addicional quarta.

Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears.

Les parts signants del present Conveni acorden que la solució dels conflictes col·lectius, així com els d'aplicació i interpretació d'aquest Conveni col·lectiu i qualsevol altre conflicte individual que afecti els treballadors inclosos en el seu àmbit d'aplicació, s'efectuarà d'acord amb els procediments regulats en el II Acord interprofessional sobre la renovació i potenciació del TAMIB, i se sotmetran expressament les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu, en representació dels treballadors i empreses compresos en l'àmbit d'aplicació personal del conveni, als seus procediments.

Disposició addicional cinquena.

Grup de treball sobre incidència dels efectes de la dependència de l'alcohol, tabaquisme i d'altres substàncies en el treball.

Les parts signants del present Conveni acorden crear un grup de treball específic al si de la Comissió Paritària, per tal que des de la seva constitució estudiïn i estableixin, si escau, un protocol de mesures encaminades a pal·liar i en la mesura possible eradicar la incidència de l'alcoholisme, el tabaquisme i el consum d'altres substàncies en el desenvolupament del treball i en la salut i seguretat laborals.

Disposició addicional sisena.

Observatori Laboral Sectorial.

Les parts signants del present Conveni acorden crear un observatori laboral sectorial al si de la Comissió Paritària, que farà les funcions per a l'àmbit territorial propi del Conveni col·lectiu amb la finalitat de dur a terme l'anàlisi conjunta de les perspectives futures en matèries tals com la posició de les empreses al mercat, l'ampliació de la Unió Europea, el desenvolupament tecnològic, l'ocupació, el medi ambient, les necessitats formatives i la igualtat d'oportunitats, i qualssevol altres de transcendència en el marc de l'empresa.

A partir del moment que es constitueixi la Comissió Paritària del conveni, aquesta crearà un grup de treball en el qual es determinarà la seva formació, procediments i altres aspectes instrumentals d'actuació.

Disposició addicional setena.

Garanties d'ocupació anteriors a l'any 1992.

Els treballadors fixos discontinus que tinguin reconeguda una garantia d'ocupació anual superior a la regulada en l'apartat dos de l'article 8è del present conveni, provinent de la regulació de convenis col·lectius anteriors a l'any 1992, conservaran el dret a aquesta en les condicions establertes a tals convenis, com una garantia *ad personam*, el règim d'aplicació del qual és el següent:

1. Aquests treballadors fixos discontinus tindran una garantia de temps mínim d'ocupació anual, equivalent a la mitjana resultant de computar els períodes treballats amb la condició de fixos discontinus durant els anys 1983, 1984 i 1985 o, si escau, següents, fins a



l'any 1991.

2. Queden exclosos del còmput esmentat:

- a) Els períodes aïllats d'ocupació no superiors a quinze dies naturals i treballats entre l'1 de novembre i el 15 d'abril, fins a un límit de quinze dies naturals a l'any i sempre que l'exclusió esmentada no representi que el període total treballat resulti inferior a sis mesos.
- b) Els períodes superiors a un mes en què el centre laboral hagi prolongat excepcionalment les seves activitats sobre els temps habituals en altres anys. La Comissió Paritària del conveni queda facultada per intervenir resolent qualsevol dubte que se li plantegi sobre aquest tema.

3. Quan un treballador hagi prestat els seus serveis amb la condició de fix discontinu des d'almenys l'any 1982, durant sis mesos a l'any, i per efectes de l'ocupació registrada l'any 1985 la mitjana resultant fos inferior a sis mesos, no es tindrà en compte l'esmentat any 1985 per fixar el temps d'ocupació garantit.

4. Els temps d'ocupació garantits resultants de les mitjanes establertes podran experimentar una reducció per raons productives o organitzatives, sense necessitat de tramitar cap procediment legal, d'acord amb els termes següents:

- a) Quan la mitjana d'ocupació garantida resulti de sis mesos o menys, no hi haurà cap reducció.
- b) Si la mitjana fos de sis a set mesos, hi haurà una reducció fins al límit de sis mesos.
- c) Quan la mitjana resulti ser de més de set mesos, la reducció podrà ser de fins a trenta dies naturals.

Les reduccions dels períodes d'ocupació esmentades abans es comunicaran al treballador per escrit amb indicació de les seves raons.

Disposició addicional vuitena.

Límit de jornada de treball dels treballadors fixos discontinus contractats durant la vigència del Reial decret llei 15/1998, de 27 de novembre.

S'acorda que, ateses les raons que es donen al sector d'hoteleria i amb la finalitat d'evitar situacions de desigualtat entre treballadors que duen a terme la mateixa activitat, s'estableix com a jornada de referència l'acordada per a la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada d'un treballador a temps complet comparable. Així, s'acorda que els contractes fixos discontinus subscrits entre el 29 de novembre de 1998 i el 3 de març de 2001, ambdós inclusivament, tindran com a límit de jornada un nombre d'hores inferior a l'establert en l'article 14 d'aquest Conveni, de manera que queda sense cap efecte el límit que l'esmentada jornada hagi de ser inferior al 77 per cent de la jornada anual prevista en els esmentats articles, tal com establia el Reial decret llei 15/1998, de 27 de novembre, i són considerats tals treballadors fixos discontinus de conformitat amb el disposat a l'article 15.8 ET.

Disposició addicional novena.

Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i la persecució per raó de sexe en el treball i protocol d'actuació en l'àmbit de les empreses d'hoteleria.

En aquesta matèria és d'aplicació com a dret paccionat supletori l'article 50 del capítol vuitè sobre igualtat efectiva de dones i homes de l'ALEH IV.

Disposició addicional desena.

Incrementos retributius en cas de pròrroga del conveni.

En el supòsit de pròrroga, d'any en any, del present conveni col·lectiu, tal com preveu el paràgraf segon de l'article 2, els increments retributius seran:

- De l'1,25 % per a l'any 2018.
- De l'1,25 % per a l'any 2019.
- De l'1,25 % per a l'any 2020.
- De l'1,25 % per a l'any 2021.

Aquests increments s'aplicarien a partir del dia 1 d'abril de l'any afectat per la pròrroga i no seran d'aplicació en cas de denúncia expressa del Conveni col·lectiu per qualsevol de les parts legitimades per fer-ho. Els increments aplicats l'any natural anterior a la denúncia es consolidaran.

Disposicions finals



Disposició final primera.

Normativa supletòria.

Amb caràcter supletori a l'establert en el present Conveni s'aplicarà el que estableix la Llei i altres disposicions reglamentàries que en dimanin.

Així mateix, serà d'aplicació a l'àmbit del present Conveni el IV Acord laboral d'àmbit estatal del sector d'hoteleria, signat a Santander (Cantàbria) el dia 27 de juliol de 2010, en el qual es recull, en el capítol sisè, el vigent règim disciplinari laboral.

Disposició final segona.

Clàusula derogatòria.

A l'entrada en vigor del present Conveni queda derogat el precedent i tots els anteriors a aquell, llevat de les referències que expressament es recullin en el seu articulat sobre algun antecedent convencional que sigui de directa aplicació.



**ANNEX I****Nivells retributius per als llocs de treball del XV Conveni col·lectiu d'hoteleria de les Illes Balears**

Nivell salarial primer	
Cap de recepció	Discjòquei
Primer/a conserge	Cap d'operacions de càtering
Cap de cuina	Cap de personal de càtering
Cap de menjador	Cap de compres de càtering
Comptable general	Cap d'administració de càtering
Primer/a encarregat/ada de taulell	Cap de manteniment de càtering
Primer/a cap de sala	Cap de supervisors de càtering
Encarregat/ada general pisos i neteja (abans governant/a)	Encarregat/ada de manteniment i serveis (abans encarregat/ada de treballs)

Nivell salarial segon	
Cap de bar	Majordom/a de pisos
Segon/a cap de cuina	Segon/a cap de recepció
Segon/a cap de menjador	Interventor/a
Cap rebosteria	Supervisor/a de càtering
Segon/a cap de sala	Cap de sala de càtering
Segon/a encarregat/ada de taulell	Cap de rebosteria de càtering
Encarregat/ada de secció pisos i neteja (abans subgovernant/a)	Segon/a cap de cuina de càtering
Cap administratiu/iva	Segon/a encarregat/ada de manteniment i serveis (en els centres on hi ha aquest lloc de treball)

Nivell salarial tercer	
Cap de partida	Caixer/a
Cap de sector	Comptable
Segon/a cap de bar	Encarregat/ada d'economat
Dependent/a de primera	Conserge nit
Segon/a conserge	Encarregat/ada d'economat càtering
Recepcionista	Encarregat/ada sala neteja càtering
Oficial/a administratiu/iva de 1a	Cap d'equip de càtering
Main-courantier	Oficial/a 1a administratiu/iva de càtering
Encarregat/ada de llenceria de càtering	Especialista en dietètica i nutrició en càtering (BUP o equivalent més 2 anys d'especialització)
Relacions públiques (titulat/ada i amb idiomes)	

Nivell salarial quart	
Encarregat/ada de llenceria i bugaderia	Electricista
Cuiner/a	Pintor/a



Planxista	Tapisser/a
Cafeter/a	Fornier/a
Oficial/a reboster/a	Animador/a i monitor/a
Dependent/a 2a	Cambrer/a bar
Cambrer/a de sala	Cambrer/a menjador
Cuiner/a de càtering	Cambrer/a sala de festes
Preparador/a de càtering	Oficial/a administratiu/iva 2a
Lampista	Oficial/a de rebosteria de càtering
Mecànic/a – calefactor/a	Oficial/a de manteniment de càtering
Conductor/a	Conductor/a de càtering
Jardiner/a	Mecànic/a de càtering
Paleta	Oficial/a administratiu/iva 2a càtering
Fuster/a	Cambrer/a de pisos

Nivell salarial cinquè	
Ajudant/a de planxista	Auxiliar administratiu/iva caixa o comptabilitat
Ajudant/a de cuina	Ajudant/a de preparació càtering
Ajudant/a de rebosteria	Ajudant/a d'economat
Telefonista	Ajudant/a d'economat càtering
Facturador	Ajudant/a de cuina càtering
Taquiller/a	Ajudant/a de rebosteria càtering
Ajudant/a recepció o consergeria	Ajudant/a de cap d'equip càtering
Ajudant/a de sala o taulell	Auxiliar administratiu/iva càtering
Ajudant/a de menjador o bar	Bugader/a de càtering
Cellerer/a	

Nivell salarial sisè	
Porter/a de cotxes	Vigilant/a nit
Porter/a rebedor/a de sala de festes	Porter/a de servei
Guarda-roba	Mosso/a d'equipatges
Peó	Mainader/a
Ajudant	Pisciner/a
Fregador/a	Mosso/a d'habitacions
Marmitó/a	Llencer/a
Ajudant/a de baret	Bugader/a
Calefactor/a	Cosidor/a
Ajudant/a de mecànic/a	Planxador/a
Ajudant/a de tapisser/a	Netejador/a
Ajudant/a de jardiner/a	Grum



Ajudant/a de paleta	Ascensorista
Ajudant/a de lampista	Guarda exterior de càtering
Ajudant/a de fuster/a	Netejador/a o fregador/a de càtering
Ajudant/a d'electricista	Ajudant de càtering
Ajudant/a de pintor/a	Peó de càtering
Mosso/a de magatzem	Socorrista





ANNEX II

Categoria dels centres de treball als efectes retributius

Categoria A	
Hotel de 4 i 5 estrelles	Cafè bar especial A i B
Hotel residència de 4 estrelles	Bar americà
Hotel apartaments de 4 estrelles	Sala de festes i discoteca luxe 1a
Apartament extrahoteler luxe	Motel de 4 estrelles
Restaurant de 4 i 5 forquetes	Sala de te
Hotel rural	

Categoria B	
Hotel de 3 i 2 estrelles	Cafeteria de 2 i 3 tasses
Hotel residència de 3 i 2 estrelles	Bar de 2a i 1a
Hotel apartaments de 3 i 2 estrelles	Sala de festes i discoteca 2a
Apartament extrahotelers de 1a i 2a	Càtering i col·lectivitats
Residència apartaments de 3 i 2 estrelles	Bugaderia hotelera centralitzada
Hostal residència de 3 estrelles	Casino de segona i tercera
Hostal de 3 estrelles	Pizzeria
Motel de 3 i 2 estrelles	Tablao flamenc
Ciutat de vacances 3 i 2 estrelles	Granja
Pensió de 3 estrelles	Barbacoa
Restaurant de 3 i 2 forquetes	Establiment turístic d'interior

Categoria C	
Hotel d'1 estrella	Restaurant d'1 forqueta
Hotel residència d'1 estrella	Cafeteria d'1 tassa
Hotel apartaments d'1 estrella	Bar de 3a i 4a
Apartament extrahoteler de 3a	Taverna i celler
Residència apartaments d'1 estrella	Casa de menjar
Hostal de 2 i 1 estrelles	Taverna que serveixen menjades
Motel d'1 estrella	Gelateria
Pensió de 2 i 1 estrelles	Sala de festes i discoteca de 3a
Fonda i casa d'hostes	Sala de ball
Ciutat de vacances d'1 estrella	Agroturisme
Habitatges turístics de vacances	



**ANNEX III****Taula fixa de trams d'antiguitat consolidats**

Nivell retributiu	Categoria de l'establiment	A (3 anys)	B (6 anys)	C (9 anys)	D (14 anys)	E (19 anys)	F (24 anys)
		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



**ANNEX IV****Comunicat de crida als treballadors fixos discontinus i a l'oficina d'ocupació**

Article 6.5 del Reial decret 625/1985, de 2 d'abril, i article 8è del XV Conveni col·lectiu d'hoteleria de la comunitat autònoma de les Illes Balears

EMPRESA:

Sr./Sra. 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 dur a terme la crida prevista en l'article 15.8 de l'Estatut dels treballadors i, si escau, amb garantia de l'ocupació prevista en el XV Conveni col·lectiu d'hoteleria de les Illes Balears, comunica a:

TREBALLADOR:

Nom i llinatges: Núm. d'afiliació SS: DNI: data naixement:
domicili:

Lloc de treball:

Que, tenint la condició de treballador fix discontinu d'aquesta empresa, haurà de començar a prestar els seus serveis:

Des del dia: Fins al dia: ;

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

OBSERVACIONS:

A _____, de _____ de 201 _____.

L'empresa

El treballador (vaig rebre la crida)





ANNEX V

Comunicat d'interrupció de l'execució del contracte de treball dels treballadors fixos discontinus

Art. 8è XV Conveni col·lectiu d'hoteleria

de la comunitat autònoma de les Illes Balears

A _____, el dia _____ de _____ de _____

Senyor/senyora,

Mitjançant aquest escrit, als efectes que preveu el número 5 de l'article 1 del Reial decret 625/1985, de 2 d'abril, us comunicam que el pròxim dia _____ quedarà interrompuda l'execució del vostre contracte com a fix discontinu perquè ha conclòs el període d'activitat per al qual vàreu ser ocupat, sens perjudici de la represa següent, d'acord amb allò legalment i/o convencionalment establert.

Atentament,

L'empresa

El treballador

Vaig rebre el duplicat (data i firma)



**ANNEX VI****XV Conveni col·lectiu d'hoteleria 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 _____

Adreça electrònica _____

DADES DE L'ANY 200 _____

PLANTILLA	Gener		Febrer		Març		Abril		Maig		Juny		Juliol		Agost		Setembre		Octubre		Novembre		Desembre		Nombre total de jornades
TREBALLADORS I JORNADES	T	J	T	J	T	J	T	J	T	J	T	J	T	J	T	J	T	J	T	J	T	J	T	J	
Fixos ordinaris																									
Fixos discontinus																									
RETA																									
S ocupació fixa																									
Temporals																									
Posada disp. ETT																									
S ocupació tempor.																									
Total ocupació																									
La relació entre el volum d'ocupació fixa i ocupació temporal sobre el total de l'ocupació computable es calcula dividint el sumatori (S) d'ocupació fixa o temporal, respectivament, entre la total ocupació, i multiplicant el resultat per 100.																					%	Fix			
																						Temporal			

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

PLANTILLA EXCLOSA

Interins																									
Formatius																									
Relleu																									
Jubil. espec. 64 a.																									
D'altres																									
Sum plantilla exclosa																									



TOTAL PLANTILLA													
--------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Data i signatura:

A Palma de Mallorca, 25 de juny de 2014.

PARTS SIGNATÀRIES

REPRESENTACIÓ EMPRESARIAL

REPRESENTACIÓ SINDICAL

