

## Secció III. Altres disposicions i actes administratius

### ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE TREBALL, COMERÇ I INDÚSTRIA

**7454**

*Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears de l'Acta número 11 de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu del sector de la hostaleria de les Illes Balears, sobre l'aprovació definitiva del text consolidat del Conveni col·lectiu i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07000435011982)*

#### Antecedents

1. L'11 de juny de 2018, la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu del sector de la hostaleria de les Illes Balears es reuní per a l'aprovació definitiva del text consolidat del Conveni col·lectiu que refon els acords des de la seva entrada en vigor, i subscriu l'Acta de sessió corresponent.
2. L'11 de juny de 2018, el senyor José Carlos Sedano Almiñana, en representació de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació de l'Acta esmentada.

#### Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
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 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

Per tot això, dicta la següent

#### Resolució

1. Inscriure i dipositar l'Acta número 11 de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu del sector de la hostaleria de les Illes Balears sobre l'aprovació definitiva del text consolidat del conveni col·lectiu que refon els acords des de la seva entrada en vigor.
2. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Paritària.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana és l'original signada per la comissió paritària i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar l'Acta en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 14 de juny de 2018

**La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral,**  
Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria  
(BOIB 105/2015)  
Isabel Castro Fernández



**ACTA 11**  
**COMISSIÓ PARITÀRIA**  
**DEL XV CONVENI COL·LECTIU SECTORIAL D'HOSTALERIA**  
**DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS**  
**(CODI CONVENI 07000435011982)**

ASSISTENTS

*REPRESENTACIÓ SINDICAL:*

Sr. José GARCÍA RELUCIO

Sr. Antonio COPETE GONZÁLEZ

*Per la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum (FeSMC-UGT) de la Unió General de Treballadors.*

Sra. Silvia MONTEJANO COFRECES

Sra. Ángeles SÁNCHEZ ÚBEDA

*Per la Federació de Serveis de Comissions Obreres de les Illes Balears (FS-CCOO).*

*REPRESENTACIÓ EMPRESARIAL:*

Sra. María FRONTERA HJORNGAARD (presidenta)

Sra. María José AGUILÓ CERDÁ (vicepresidenta executiva)

Sra. Carmen MARÍ CASAÑ

Sr. Antonio RUIZ MARTÍNEZ

Sr. Carlos SEDANO ALMIÑANA (assessor)

Sra. Ángela SALVADOR RUBIO (assessora)

*Per la Federació Empresarial Hotelera de Mallorca (FEHM).*

A Palma, Illes Balears, a les 10 h del dilluns 11 de juny de 2018, als locals de la Federació Empresarial Hotelera de Mallorca (FEHM), situats al carrer d'Aragó, 215, 3a planta, es reuneixen les persones enumerades al marge esquerre (atès que no hi ha sales disponibles a la seu del TAMIB), que han estat prèviament convocades per a aquesta sessió, com a membres designats de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu indicat en l'encapçalament de l'Acta, com també els assessors que s'hi esmenten.

N'estén acta el senyor Carlos Sedano Almiñana, assessor de l'FEHM, qui actua com a secretari de la Comissió en virtut de l'acord de rotació en aquesta funció fixat en l'acta núm. 8 de la Comissió, de data 11 d'octubre de 2017 (BOIB núm. 140, de 16 de novembre); Secretaria que exercirà durant l'exercici actual.

Es deixa constància que han estat convocades a la reunió, mitjançant el correu electrònic que es reproduïx més a baix, totes les organitzacions legítimes en l'àmbit de negociació del Conveni col·lectiu de referència, a part de les compareixents; a saber: FEDERACIÓ EMPRESARIAL HOTELERA D'EIVISSA I FORMENTERA (FEHIF); ASSOCIACIÓ HOTELERA DE MENORCA (ASHOME); ASSOCIACIÓ MALLORQUINA DE CAFETERIES, BARS I RESTAURANTS (RESTAURACIÓ); ASSOCIACIÓ MENORQUINA DE CAFETERIES, BARS I RESTAURANTS (integrada a PIME MENORCA); ASSOCIACIÓ DE BARS, RESTAURANTS I CAFETERIES D'EIVISSA I FORMENTERA (integrada a PIMEEF), i ASSOCIACIÓ DE LLEURE NOCTURN I ENTRETENIMENT (ABONE).

El text de la convocatòria és el següent: *“Estimats tots i totes: Per iniciativa de l'autoritat laboral, atès el suport de la majoria dels agents socials legítims del sector, es va acordar editar un text refós del Conveni col·lectiu vigent, signat el dia 25 de juny de 2014, amb una vigència inicial del dia 1 d'abril de 2014 al dia 31 de març de 2018, àmbit temporal que va ser ampliat quatre anys més, fins al dia 31 de març de 2022, en el qual es recollissin tots els acords de la Comissió Negociadora subscrits durant la vigència ja transcorreguda, a fi d'evitar la dispersió normativa existent.*

*Els dits acords, que en la 'INTRODUCCIÓ' de l'esborrany que s'adjunta es ressenyen, varen ser signats inicialment, d'una banda, per la representació empresarial, i se'n varen abstenint també altres organitzacions, i, l'últim acord, només per la Federació Empresarial Hotelera*



de Mallorca, majoritària en el banc empresarial, el d'ampliació de la vigència del Conveni. Així, l'edició d'un text consolidat, que reculli tots els acords subscrits, permetrà un millor accés a un text únic i n'afavorirà la manejabilitat per empresaris i treballadors, així com pels seus representants.

Per això, en qualitat de secretari temporal, atès que per tanda em correspon, de la Comissió Paritària del Conveni, convoc totes les organitzacions empresarials i sindicals amb legitimitat en el sector d'hostaleria de les Illes Balears, per a dilluns, dia 11 de juny de 2018, a les 10 hores, a la seu de la Federació Empresarial Hotelera de Mallorca, situada al carrer d'Aragó, 215, 3r, de Palma, perquè, dins la seva autonomia, puguin signar, si aquesta és la seva decisió, el text consolidat del Conveni col·lectiu que ja va ser aprovat en un primer esborrany per la Comissió Paritària, text que serà inscrit i dipositat en el Registre de l'Autoritat Laboral, per publicar-se posteriorment en el Butlletí Oficial de les Illes Balears, i que deixarà sense efecte per substitució tots els acords anteriors, i mantindrà, no obstant això, la mateixa redacció encara que refosa en una sola edició sota el rètol de 'TEXT CONSOLIDAT'.

Les organitzacions que optin per comparèixer, ho hauran de confirmar, per raons de logística, a través d'aquesta adreça electrònica, indicant, si s'escau, el nom i llinatges de les persones que hi acudiran.

Sense que calgui afegir-hi res més, aprofit l'ocasió per saludar-vos atentament,"

Cap de les organitzacions citades no s'ha excusat d'assistir-hi, per la qual cosa s'acorda iniciar la sessió amb l'ordre del dia següent:

1. APROVACIÓ DEFINITIVA DEL TEXT CONSOLIDAT DEL CONVENI COL·LECTIU.
2. OFICI DEL JUTJAT SOCIAL núm. 2 DE PALMA SOBRE LA INTERPRETACIÓ DE L'ARTICLE 8.2 DEL CONVENI COL·LECTIU.
3. PRECS, PREGUNTES I COMUNICACIONS.

#### Punt 1. TEXT CONSOLIDAT CONVENI COL·LECTIU

En la reunió de la Comissió del dia 16 d'abril de 2018 (Acta 10), es va aprovar l'esborrany del text consolidat del XV CONVENI COL·LECTIU SECTORIAL D'HOSTALERIA DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS.

En la sessió actual els membres de la Comissió Paritària aproven el text consolidat definitiu, que s'uneix a aquesta acta, i n'acorden la remissió a l'autoritat laboral perquè l'inscriui, dipositi i registri en el REGCON.

Com que es tracta d'una compilació dels diferents acords de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu des de l'any 2014 fins ara, i no s'hi introdueixen més canvis que els subscrits en la dates i les reunions que se citen en la introducció del text consolidat, la Comissió Paritària és competent per a aprovar-lo en virtut de la disposició addicional segona del Conveni, paràgraf quart, lletra c); això és, l'adaptació del text del Conveni a la normativa sobrevinguda.

Un exemplar del text consolidat serà signat per un representant de cadascuna de les organitzacions assistents, juntament amb el secretari d'actes, i els designats són: per l'FEHM, la senyora Carmen MARÍ CASAÑ; per FeSMC-UGT, el senyor José GARCÍA RELUCIO, i per FS-CCOO, la senyora Silvia MONTEJANO COFRECES.

#### Punt 2. OFICI DEL JUTJAT SOCIAL núm. 2 DE PALMA SOBRE LA INTERPRETACIÓ DE L'ARTICLE 8.2 DEL CONVENI COL·LECTIU

Es va rebre a través del TAMIB l'ofici de referència, de data 25/04/18, del qual s'adjunta una còpia a aquesta Acta, i s'acorda sol·licitar al dit Jutjat un aclariment de l'informe sol·licitat (s'adjunta a l'Acta l'escrit presentat, sense que fins ara se n'hagi rebut resposta).

#### Punt 3. PRECS, PREGUNTES I COMUNICACIONS

No es produeixen intervencions.

Així, i com que no cal tractar més assumptes, s'aprova l'acta i s'acorda facultar el senyor Carlos Sedano Almiñana, assessor de l'FEHM, perquè, en nom de la Comissió Paritària, compleixi el tràmit d'inscripció de l'Acta en el REGCON, i en sol·liciti el registre i la publicació en el BOIB, com també del text CONSOLIDAT DEL CONVENI COL·LECTIU.

A les 11 hores conclou la reunió de la Comissió Paritària i tots els presents signen cinc exemplars de l'Acta, tot això al lloc i la data indicats més amunt.





**XV CONVENI COL·LECTIU SECTORIAL D'HOSTALERIA  
DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS  
(CODI CONVENI 07000435011982)  
TEXT CONSOLIDAT**

**ÍNDEX**

Pàgina

|                          |   |        |
|--------------------------|---|--------|
| <b>INTRODUCCIÓ</b> ..... |   | 1      |
|                          | <b>CAPÍTOL I<br/>DISPOSICIONS GENERALS</b>  |        |
| Article preliminar       | PARTS QUE EL CONCERTEN.....<br>DECLARACIÓ DE PRINCIPIS.....   | 4<br>4 |
| Article 1                | ÀMBIT D'APLICACIÓ PERSONAL, FUNCIONAL I TERRITORIAL.....  | 4      |
| Article 2                | ÀMBIT TEMPORAL I DENÚNCIA.....  | 4      |
| Article 3                | CLÀUSULA DE VINCULACIÓ A LA TOTALITAT.....  | 5      |
| Article 4                | PUBLICITAT DEL CONVENI.....   | 6      |
| Article 5                | ORGANITZACIÓ DEL TREBALL.....   | 6      |
|                          | <b>CAPÍTOL II<br/>CONTRACTACIÓ, PLANTILLES, MOBILITAT, ASCENSOS I CONTRACTACIÓ O SUBCONTRACTACIÓ DE<br/>SERVEIS</b> |        |
| Article 6                | NORMES COMUNES DE CONTRACTACIÓ.....   | 6      |
| Article 7                | PLANTILLES I CONTRACTACIÓ.....  | 8      |
| Article 8                | TREBALLADORS FIXOS DISCONTINUS.....   | 10     |
| Article 9                | CONTRACTE PER A LA FORMACIÓ I L'APRENENTATGE.....   | 15     |
| Article 10               | DIMISSIONS O CESSAMENTS.....  | 15     |
| Article 11               | CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, MOBILITAT FUNCIONAL I ASCENSOS.....   | 16     |
| Article 12               | ESCALAFÓ DE PERSONAL.....   | 16     |
| Article 13               | ACOMIADAMENTS COL·LECTIUS, SUSPENSIONS DE CONTRACTE I REDUCCIONS DE JORNADA.....                                    | 16     |
| Article 14               | CONTRACTACIÓ O SUBCONTRACTACIÓ DE SERVEIS.....  | 16     |
|                          | <b>CAPÍTOL III<br/>JORNADA, DESCANSOS, PERMISOS I EXCEDÈNCIES</b>   |        |
| Article 15               | JORNADA LABORAL.....  | 18     |
| Article 16               | DESCANS SETMANAL.....   | 19     |
| Article 17               | VACANCES.....   | 20     |
| Article 18               | FESTES.....   | 21     |
| Article 19               | PERMISOS RETRIBUÏTS.....  | 22     |
| Article 20               | PERMISOS NO RETRIBUÏTS.....   | 23     |
| Article 21               | CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR.....  | 23     |
| Article 22               | EXCEDÈNCIES ESPECIALS.....  | 24     |
|                          | <b>CAPÍTOL IV<br/>RÈGIM RETRIBUTIU</b>  |        |
| Article 23               | COMPENSACIÓ, ABSORCIÓ I PAGAMENT D'ENDARRERIMENTS.....  | 26     |
| Article 24               | SALARI BASE.....  | 26     |
| Article 25               | SITUACIONS ESPECIALS QUE AFECTEN EL SALARI BASE.....  | 30     |
| Article 26               | PLUS DE NOCTURNITAT.....  | 30     |
| Article 27               | GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES.....   | 32     |





|   |   |    |
|---|---|----|
| Article 28  | PLUS DE DESPLAÇAMENT.....   | 32 |
| Article 29  | EINES.....  | 33 |
| Article 30  | UNIFORMES I ROBA DE TREBALL.....  | 33 |
| Article 31  | ALLOTJAMENT I MANUTENCIÓ.....   | 35 |
| Article 32  | RECLAMACIÓ DE QUANTITATS.....   | 35 |
| Article 33  | COMPENSACIÓ A L'EXTINCIÓ DE LA RELACIÓ LABORAL.....   | 36 |
| <b>CAPÍTOL V</b><br><b>ACCIÓ ASSISTENCIAL I SALUT LABORAL</b> |   |    |
| Article 34  | ASSEGURANÇA PER INVALIDESA O MORT.....  | 37 |
| Article 35  | ASSEGURANÇA D'ACCIDENTS.....  | 38 |
| Article 36  | INCAPACITAT TEMPORAL.....   | 38 |
| Article 37  | SALUT LABORAL.....  | 39 |
| Article 38  | MANIPULACIÓ D'ALIMENTS.....   | 40 |
| <b>CAPÍTOL VI</b><br><b>REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA</b>         |   |    |
| Article 39  | DRETS DE REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA.....   | 40 |
| Article 40  | ABSÈNCIES DEL TREBALL PER FUNCIONS DE REPRESENTACIÓ DEL PERSONAL.....   | 40 |
| Article 41  | ACUMULACIÓ D'HORES DE REPRESENTACIÓ DEL PERSONAL.....   | 41 |
| Article 42  | DELEGAT SINDICAL.....   | 42 |
| Article 43  | ACCIÓ SINDICAL.....   | 43 |
| Article 44  | QUOTA SINDICAL.....   | 43 |
| <b>DISPOSICIONS TRANSITÒRIES</b>                              |   |    |
| Disposició transitòria primera                                | ACORDS INTERCONFEDERALS.....  | 43 |
| Disposició transitòria segona                                 | V ACORD LABORAL D'ÀMBIT ESTATAL PER AL SECTOR D'HOSTALERIA (ALEH V).....  | 44 |
| Disposició transitòria tercera                                | SALUT LABORAL.....  | 44 |
| Disposició transitòria quarta                                 | JUBILACIÓ.....  | 44 |
| Disposició transitòria cinquena                               | ADAPTACIÓ DE L'ANNEX II SOBRE CATEGORIES DELS CENTRES DE TREBALL A EFECTES RETRIBUTIUS.....   | 44 |
| Disposició transitòria sisena                                 | CLASSIFICACIÓ ADMINISTRATIVA EN TRÀMIT DELS ESTABLIMENTS D'HOSTALATGE.....  | 45 |
| <b>DISPOSICIONS ADDICIONALS</b>                               |   |    |
| Disposició addicional primera                                 | COMPLEMENT PER ANTIGUITAT <i>AD PERSONAM</i> .....  | 46 |
| Disposició addicional segona                                  | COMISSIÓ PARITÀRIA.....   | 46 |
| Disposició addicional tercera                                 | CAMBRERA DE PISOS I CAMBRER DE PISOS.....   | 47 |
| Disposició addicional quarta                                  | TRIBUNAL D'ARBITRATGE I MEDIACIÓ DE LES ILLES BALEARS.....  | 47 |
| Disposició addicional cinquena                                | GRUP DE TREBALL SOBRE INCIDÈNCIA DELS EFECTES DE LA DEPENDÈNCIA DE L'ALCOHOL, DEL TABAC I D'ALTRES SUBSTÀNCIES EN EL TREBALL.....                                       | 48 |
| Disposició addicional sisena                                  | OBSERVATORI LABORAL SECTORIAL.....  | 48 |
| Disposició addicional setena                                  | GARANTIES D'OCUPACIÓ ANTERIORS A L'ANY 1992.....  | 48 |
| 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.....                    | 49 |
| 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'HOSTALERIA..... | 49 |
| <b>DISPOSICIONS FINALS</b>                                    |   |    |



|                          |  |    |
|--------------------------|--|----|
| Disposició final primera | NORMATIVA SUPLETÒRIA.....  | 49 |
| Disposició final segona  | CLÀUSULA DEROGATÒRIA.....  | 50 |
| <i>ANNEXOS</i>           |  |    |
| <b>ANNEX I</b>           | NIVELLS RETRIBUTIUS PER ALS LLOCS DE TREBALL DEL XV CONVENI COL·LECTIU D'HOTALERIA DE LES ILLES BALEARS..... | 51 |
| <b>ANNEX II</b>          | CATEGORIA DELS CENTRES DE TREBALL A L'EFECTE RETRIBUTIU.....   | 53 |
| <b>ANNEX III</b>         | TAULA FIXA DE TRAMS D'ANTIGUITAT CONSOLIDATS.....  | 54 |
| <b>ANNEX IV</b>          | COMUNICAT DE CRIDA ALS TREBALLADORS FIXOS DISCONTINUS I A L'OFICINA D'Ocupació.....                          | 55 |
| <b>ANNEX V</b>           | COMUNICAT D'INTERRUPCIÓ DE L'EXECUCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL DELS TREBALLADORS FIXOS DISCONTINUS.....      | 56 |
| <b>ANNEX VI</b>          | PLANTILLES DELS CENTRES DE TREBALL (ARTICLE 7.1).....  | 57 |

**XV CONVENI COL·LECTIU SECTORIAL D'HOTALERIA DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS**  
**(CODI CONVENI 07000435011982)**  
**TEXT CONSOLIDAT**

### **INTRODUCCIÓ**

1. El dia 25 de juny de 2014, la representació de les empreses del sector d'hostaleria de les Illes Balears i la dels seus treballadors van subscriure el text del XV Conveni col·lectiu sectorial d'hostaleria de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

Van ser parts concertants del Conveni col·lectiu, per la representació empresarial: la FEDERACIÓ EMPRESARIAL HOTELERA DE MALLORCA (en endavant, FEHM), la FEDERACIÓ EMPRESARIAL HOTELERA D'EIVISSA I FORMENTERA (en endavant, FEHIF) i l'ASSOCIACIÓ HOTELERA DE MENORCA (ASHOME), i per la representació sindical: la FEDERACIÓ DE SERVEIS PER A LA MOBILITAT Y EL CONSUM (d'ara endavant, SMC-UGT) DE LES ILLES BALEARS i la FEDERACIÓ DE COMERÇ, HOTELERIA, TURISME I JOC DE COMISSIONS OBRERES DE LES ILLES BALEARS (FECOHT-CCOO ILLES), amb una vigència inicial fins al dia 31 de març de 2018.

Les organitzacions empresarials 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 LES BALEARS, van ser part negociadora integrada al banc empresarial, però no van signar ni l'acta final de la Comissió Negociadora de 25 de juny de 2014, ni el text articulat del Conveni col·lectiu, tot i aparèixer com a parts concertants en el text del Conveni publicat en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* (d'ara endavant, BOIB).

El director general de Treball i Salut Laboral, per delegació del conseller d'Economia i Competitivitat del Govern de les Illes Balears, per Resolució de data 29 de juliol de 2014, va disposar la inscripció i el dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius (d'ara endavant, REGCON) d'aquesta Comunitat Autònoma, així com la publicació del Conveni col·lectiu en el BOIB núm. 103, de 31 de juliol de 2014.

2. El dia 25 d'agost de 2014, la Comissió paritària del XV Conveni col·lectiu va fer la seva primera reunió, d'acord amb la disposició addicional segona del text convencional, i va subscriure l'Acta 1, en la qual se'n van designar els membres i se'n va aprovar el reglament de funcionament. El dia 15 de setembre de 2014, el director general de Treball i Salut Laboral, per delegació del conseller d'Economia i Competitivitat del Govern de les Illes Balears, va disposar la inscripció i el dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius, i la publicació de l'Acta 1 en el BOIB núm. 129, de data 25 de setembre de 2014.

3. El dia 25 de febrer de 2015, es va convocar una reunió extraordinària de la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu per modificar l'article 31 del text articulat 'ALLOTJAMENT I MANUTENCIÓ', perquè calia adaptar-lo als canvis legislatius en matèria de Seguretat Social, concretament establir una valoració econòmica de la manutenció conforme als mòduls de quantificació establerts en la lletra b) de l'apartat 1, de l'article 23, del Reglament general sobre cotització i liquidació d'altres drets de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret 2064/1995, de 22 de desembre, modificat pel Reial decret 637/2014, de 25 de juliol; acord que es va publicar en el BOIB núm. 37, de 17 de març de 2015.

Varen subscriure aquest acord l'FEHM, l'FEHIF, l'ASHOME, la nova organització ASSOCIACIÓ MALLORQUINA DE CAFETERIES, BARS I RESTAURANTS (RESTAURACIÓ Mallorca), absorbent de l'AERM, l'AESFDYSB, i la representació empresarial. La Federació de PIME Restauració de Balears (PIMEB) no va comparèixer a la reunió malgrat estar adequadament citada a través de burofax. Quant a les representacions sindicals, el van subscriure SMC-UGT i la FEDERACIÓ DE SERVEIS CCOO-ILLES (CCOO SERVEIS), que estrenava nova denominació.



4. En data 24 de juliol de 2015, es va fer la segona reunió de la Comissió Paritària, de la qual es va estendre l'Acta 2, i en la qual es va acordar la transposició de l'acord del Patronat de la Fundació per a la Prevenció de Riscos Laborals sobre les aportacions empresarials a aquesta, que es va publicar en el BOIB» núm. 157, de 29 d'octubre de 2015; en data 16 de maig de 2016, es va fer la tercera sessió de la Comissió, de la qual es va estendre l'Acta 3, per complir un requeriment del Jutjat Social núm. 1 de Ciutadella de Menorca, que es va registrar davant de l'autoritat laboral, però sense publicació en el BOIB; en data 1 d'agost de 2016, va tenir lloc la quarta reunió de Comissió, se'n va estendre l'Acta 4, en la qual es va traslladar el nou acord del Patronat de la Fundació per a la Prevenció de Riscos Laborals al sector d'Hostaleria de les Illes Balears (FPHIB) pel qual es va mantenir un any més el tipus reduït aplicable a les bases de cotització per al càlcul de les aportacions empresarials a la Fundació, que es va publicar en el BOIB núm.118, de 17 de setembre de 2016.

5. En data 1 d'agost de 2016, es va convocar de nou en sessió extraordinària la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu per dur a terme un acord en matèria de "CLASSIFICACIÓ ADMINISTRATIVA EN TRÀMIT DELS ESTABLIMENTS D'HOTELATGE", i es va assolir un acord per incorporar una disposició transitòria, la sisena, al text articulat del Conveni sota el títol abans citat. Aquesta nova modificació es va publicar en el BOIB núm. 118, de 17 de setembre de 2016. Aquest acord va anar aprovat per les organitzacions empresarials següents: l'FEHM, l'FEHIF, l'ASHOME, RESTAURACIÓ Mallorca i AESFDYSB, i per les organitzacions sindicals: FEDERACIÓ DE SERVEIS, MOBILITAT I CONSUM (FeSMC) de la Unió General de Treballadors, que estrenava denominació, i la Federació de Serveis CCOO-ILLES de Comissions Obreres.

6. El 18 d'octubre de 2016, es va tenir una nova reunió de la Comissió, la cinquena, arran de l'Ofici del Jutjat del Social núm. 1 de Palma, sobre la interpretació de l'article 33 del Conveni, i se'n va estendre l'Acta 5, que es va inscriure en el REGCON, però no se'n va sol·licitar la publicació en el BOIB. El 18 d'abril de 2017, es va tornar a reunir la Comissió Paritària, per sisena vegada, de la qual es va aixecar l'Acta 6, que es va inscriure en el REGCON, però no es va publicar en el BOIB. En data 4 d'agost de 2017, es reuneix la Comissió Paritària per atendre el requeriment de Jutjat Social núm. 1 de Ciutadella de Menorca per dictaminar sobre els articles 22.3 i 22.1 i) del Conveni. L'Acta 7 es va inscriure en el REGCON però no es va publicar en el BOIB.

7. El 28 de setembre de 2017, es va convocar una reunió extraordinària de la Comissió Negociadora, a la sala de premsa de la *Conselleria de Treball, Comerç i Indústria*, per concertar una nova modificació del text articulat del Conveni col·lectiu, en les matèries següents: "AMPLIAR LA VIGÈNCIA TEMPORAL DEL CONVENI; FIXAR LES RETRIBUCIONS DURANT EL NOU ÀMBIT TEMPORAL; MODIFICAR ELS ARTICLES 14 (CONTRACTACIÓ O SUBCONTRACTACIÓ DE SERVEIS); 15 (JORNADA LABORAL); I INCORPORAR UNA NOVA DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SOBRE SALUT LABORAL (tercera). El Conveni col·lectiu va veure estesa la seva vigència fins al dia 31 de març de 2022, i es va inscriure i va dipositar en el REGCON, nou canvi modificatiu que es va publicar en el BOIB núm. 125, de 12 d'octubre de 2017, subscript per la FEHM, com a representació empresarial, majoritària en la seva representació, i per FeSMC i Serveis CCOO-Illes, per la part sindical.

8. L'11 d'octubre de 2017, té lloc una reunió de la Comissió Paritària del Conveni, la vuitena, que assoleix un acord interpretatiu de l'abast del nou article 14 'contractació i subcontractació de serveis', del qual s'estén l'Acta 8, inscrita en el REGCON i publicada en el BOIB núm. 140, del 16 de novembre de 2017. El 26 de març de 2018, es va mantenir una nova reunió de la Comissió Paritària del Conveni, la novena, de la qual es va estendre l'Acta 9, motivada pel requeriment del Jutjat Social núm. 2 de Palma, acta que va ser inscrita en el REGCON, i de la qual es va ordenar la publicació mitjançant la Resolució de 5 d'abril de 2018 (BOIB núm. 52), i que es va publicar el dia 28 d'abril de 2018.

9. El dia 16 d'abril de 2018, després de diverses sessions de treball tècniques, es va reunir la Comissió Paritària del Conveni, a fi de revisar el text consolidat del XV Conveni col·lectiu, arran de la proposta de la Conselleria de Treball, Comerç i Indústria, en el qual es refonen tots els acords tant de modificació com d'incorporació d'articles i matèries, a fi de comptar amb un únic text articulat, que es va aprovar, i es va recordar que s'havia de remetre a l'autoritat laboral per a una última revisió abans de signar-lo definitivament, de la qual cosa es va estendre l'Acta 10, tramesa per a la seva inscripció en el REGCON.

10. El dia de la data, 11 de juny de 2018, una vegada revisat el text articulat del Conveni col·lectiu, se'n va reunir de nou la Comissió Paritària per ratificar el text consolidat i acordar remetre'l a l'autoritat laboral per a la inscripció, dipòsit i registre en el REGCON, i sol·licitar-ne la publicació en el BOIB, de la qual cosa es va estendre l'Acta 11.

Així, el text consolidat i vigent del XV CONVENI COL·LECTIU SECTORIAL D'HOTELERIA DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS, és el següent:

**XV CONVENI COL·LECTIU SECTORIAL D'HOTELERIA  
DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS  
(CODI CONVENI 07000435011982)  
TEXT CONSOLIDAT**

<http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2018/86/1012916>



## CAPÍTOL I DISPOSICIONS GENERALS

### ARTICLE PRELIMINAR

#### 1. PARTS QUE EL CONCERTEN

Són parts concertants d'aquest text consolidat del Conveni col·lectiu: per la representació empresarial, la Federació Empresarial Hotelera de Mallorca (FEHM), i per la representació sindical, la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum (FeSMC) de la Unió General de Treballadors de les Illes Balears i la Federació de Serveis de CCOO de les Illes Balears (FS-CCOO).

#### 2. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

Les parts concertants que renoven el Conveni col·lectiu, de forma assenyada i ferma, acaten 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 aquets text articulat està negociat perquè s'apliqui sense absolutament cap tipus de vacil·lació o indecisió tant a dones com a homes, per la qual cosa qualsevol cita referida a persones (treballadors, categories professionals, llocs de treball, familiars de treballadors, etcètera), fuig a tota hora i en qualsevol cas d'afavorir un llenguatge sexista, i utilitza de la forma més racional els vocables en el gènere neutre, amb aplicació indiferent tant al gènere femení com al masculí, sense cap índex de discriminació, i assumeix d'aquesta manera el que estableix la dita Llei d'igualtat en l'apartat 11 de l'article 14 en aquesta matèria. A més, és d'aplicació a aquest Conveni col·lectiu, com a dret paccionat supletori, el capítol dècim sobre «igualtat efectiva de dones i homes» del V Acord laboral d'àmbit estatal del sector d'hostaleria (en endavant, ALEH V), publicat en el *Butlletí Oficial de l'Estat* (en endavant, BOE) núm. 121, de 21 de maig de 2015, codi del conveni (99010365011900).

#### Article 1

##### ÀMBIT D'APLICACIÓ PERSONAL, FUNCIONAL I TERRITORIAL

Es regiran per aquest Conveni col·lectiu les empreses que desenvolupin les seves activitats en els centres de treball dels establiments i instal·lacions que es relacionen en l'annex II o els qui resultessin afectats per aplicació de l'àmbit funcional de l'ALEH V, així com els treballadors que prestin les funcions dels llocs de treball recollits en el dit acord estatal que figuren en l'annex I del Conveni col·lectiu, i presten els seus serveis en els dits centres de treball, tot això dins de l'àmbit territorial de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

#### Article 2

##### ÀMBIT TEMPORAL I DENÚNCIA

Aquest Conveni col·lectiu entrarà en vigor l'endemà d'haver-se publicat en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* (en endavant, «BOIB»), estarà vigent fins al dia 31 de març de 2022, i els seus efectes retributius es remuntaran al dia 1 d'abril de 2014. [1]

Una vegada finalitzat el període de vigència del Conveni, aquest s'entendrà prorrogat d'any en any, tret que es produeixi la denúncia expressa de qualsevol de les parts legitimades per a negociar-lo, de conformitat amb els articles 86, 87 i concordants del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (d'ara endavant ET).

En cas de denúncia, s'haurà de produir dins del mes de gener de 2022, 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 s'enviarà una còpia, a l'efecte de registre, a l'autoritat laboral. Dins 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 un pla de negociació, tot això de conformitat amb l'article 89.1 i 2 ET.

#### Article 3

##### CLÀUSULA DE VINCULACIÓ A LA TOTALITAT

1. Les condicions pactades en el Conveni col·lectiu a l'efecte de la seva aplicació configuren un tot orgànic i indivisible. No obstant això, si l'autoritat laboral estima que algun precepte de Conveni conculca la legalitat vigent o lesiona greument l'interès de tercers, les parts signants provaran de consensuar un text alternatiu que mereixi l'aprovació d'aquesta autoritat en el preceptiu tràmit d'audiència que estableix l'article 90.5 ET.

Si no s'assolís consens en l'esmena de la presumpta anomalia, i la jurisdicció social en resolució ferma anul·la o invalida algun dels pactes del Conveni, en quedarà vigent la resta del text, sense 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 contrapartida per pactar el precepte anul·lat.



Si dins el termini de quaranta-cinc dies naturals a partir de la data en què la Comissió negociadora s'hagi reunit per dur a terme la renegociació expressada en el paràgraf anterior les representacions signatàries del Conveni no arriben a un acord, qualsevol de les parts legitimades que el signen podrà sol·licitar la mediació i, si s'escau, l'arbitratge del procediment de solució autònoma de conflictes del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (en els successiu, TAMIB).

#### **Article 4**

#### **PUBLICITAT DEL CONVENI**

Les empreses afectades per aquest Conveni tindran exposat en els centres de treball, en un 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.

#### **Article 5**

#### **ORGANITZACIÓ DEL TREBALL**

L'organització, direcció i 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**

#### **Article 6**

#### **NORMES COMUNES DE CONTRACTACIÓ**

Seran d'aplicació les normes comunes de contractació següents:

1. **FIRMA 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 subscriuguin o les pròrrogues d'aquests, s'hagin de formalitzar o no per escrit. El treballador tindrà dret a rebre una còpia del contracte o de la pròrroga, si s'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 altre 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 mateixa imatge, pogués afectar la intimitat personal. L'empresa en lliurarà la còpia bàsica, dins 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 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 dit Servei Públic.

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 d'aquest apartat si es produeixen canvis normatius en aquesta matèria.

2. **PERÍODE DE PROVA.** En aquesta matèria és d'aplicació el que preveu el capítol tercer de l'ALEH V.

3. **PREFERÈNCIES.** S'estableix que, en igualtat de condicions professionals i sense 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 major nombre de dies treballats, no hagin rebutjat cap pròrroga del contracte i hagin complert 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 d'entre els treballadors fixos discontinus de la mateixa especialitat, si n'hi ha, tenint en compte la formació, els mèrits, l'antiguitat, així com les facultats organitzatives empresarials.

4. **CONCURRENCIA DESLLEIAL.** El treballador queda obligat a no fer concurrència en l'activitat de l'empresa i a no col·laborar amb els qui se la facin, per la qual cosa no podrà realitzar serveis professionals complementaris pertanyents a la branca industrial d'aquesta, tant sigui per compte d'altri com propi, i incorrerà altrament en concurrència deslleial, tret que hi hagi una autorització expressa de l'empresa.

5. **EMPRESSES 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 d'aquelles dades que revesteixin el caràcter





d'intimes, d'acord amb l'article 8.4 ET, o es refereixin al preu concertat.

De conformitat amb 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 regulen les empreses de treball temporal, les empreses afectades per aquest Conveni no podran subscriure contractes de posada a disposició quan en els dotze mesos immediatament anteriors hagin amortitzat els llocs de treball que es pretengui cobrir, per acomiadament improcedent o per les causes previstes en els articles 50, 51 i 52 c) ET, excepte en els casos de força major.

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

6. **TREBALLADORS ESTRANGERS EXTRACOMUNITARIS.** Per aplicació de 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 dins termini, el rebut de la sol·licitud expedit per l'Administració pública corresponent prorroga la validesa del permís i té els mateixos efectes, en l'àmbit laboral i de la Seguretat Social, fins a la resolució de l'expedient.

7. **TREBALLADORS DISCAPACITATS.** Les empreses que ocupin un nombre de treballadors que excedeixi de cinquanta estaran obligades a ocupar un nombre de treballadors amb discapacitat, en els termes previstos en l'article 42.1 del Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social (BOE de dia 3 de desembre de 2013); això és, en un percentatge no inferior al dos % 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 dia 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, alternativa o simultàniament, que es regulen en el dit reial decret. Les empreses obligades a fer aquests tipus de contractacions hauran de sol·licitar al Servei Públic d'Ocupació competent la declaració d'excepcionalitat amb caràcter previ a l'adopció de les mesures alternatives regulades en aquest Reial decret.

#### Article 7

**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, queda fixada en un 75 % entre fixos ordinaris i fixos discontinus a cada centre de treball, per tant, fins a un 25 % podran ser contractats a l'empara de les diferents modalitats de contractació temporals o a temps determinat, i queden incloses en el percentatge les contractacions a través d'empreses de treball temporal, que no podran superar el 10 % 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 % d'ocupació fixa ordinària o fixa discontinua, i és en conseqüència el percentatge de contractació temporal d'un 35 %.

No es computaran com a part de la plantilla a efectes de calcular els precitats percentatges, els contractats com interins, rellevistes, els de substitució per anticipació de l'edat de jubilació i els contractes formatius. Sí que s'hi 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 d'aquest Conveni, sense 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, podran requerir a les empreses afectades per aquest article que hi remetin 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, està recollit en aquest text. Si es comprova que l'empresa no arriba als 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 apporti la documentació necessària. En cas d'incompliment, la Comissió Paritària actuarà en conseqüència.

2. **CONTRACTE EVENTUAL.-** A causa del caràcter estacional de l'activitat que es tracta, i a 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, l'acumulació de tasques o l'excés de comandes així ho exigeixin, i amb les durades màximes següents:

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

un període de divuit mesos.

En cas que el contracte s'hagués concertat per una durada inferior a la màxima legal o convencionalment establerta, podrà prorrogar-se mitjançant un acord de les parts, per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir de la dita durada màxima. Els contractes concertats per una durada inferior a la màxima establerta en aquest apartat s'entendran prorrogats automàticament fins al dit termini quan no hi hagi denúncia o pròrroga expressa i el treballador continuï prestant serveis. Un cop expirada la dita 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, tret de prova en contrari que acrediti la naturalesa temporal de la prestació.

S'estableix un preavis, almenys, de 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 escau, o la seva extinció. En aquest darrer supòsit l'empresari haurà d'acompanyar juntament amb el preavis una proposta del document de liquidació de les quantitats degudes.

En acabar els contractes eventuais, 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 escau, 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 s'escau, es fixi per l'acabament del dit contracte de treball, per la qual cosa si es dona aquesta circumstància, l'empresari podrà compensar-la practicant el descompte escaient 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 el mateix 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 8, d'aquest Conveni.

#### **Article 8** **TREBALLADORS FIXOS DISCONTINUS**

La contractació de treballadors fixos discontinus es regirà per aquest Conveni, amb subjecció a les normes següents:

1. **CONTRACTE FIX DISCONTINU.** Quan es tracti de realitzar 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 l'article 16 ET.

L'empresa, en ocasió de la interrupció del contracte, en comunicar als treballadors aquesta 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 recollit en l'annex V del Conveni.

2. **GARANTIA D'OCUPACIÓ.** Els treballadors que l'any 1992, o en successius, hagin arribat o arribin, a partir del dit any, a 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.

Això s'estableix sense perjudici del que regula la disposició addicional setena d'aquest Conveni per a treballadors fixos discontinus amb garanties d'ocupació anterior al 1992.

3. **CONDICIONS DE LA GARANTIA D'OCUPACIÓ.** Dins la garantia d'ocupació es computen tant el temps efectiu de serveis com els descansos computables com de treball, com ara vacances, festes, permisos i suspensions legals del contracte de treball.



Els períodes d'ocupació garantits es prestaran de forma continuada dins l'any natural. No obstant això, aquests períodes continuats podran ser fraccionats mentre s'executin, 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 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 sense 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.

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

La possible ampliació del temps d'ocupació, més enllà del període garantit, ja sigui per anticipació o prolongació d'activitats, no tindrà efectes amb vista a un increment de la mitjana garantida per a ulteriors anys. El treballador haurà de conèixer, si s'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 n'haurà d'indicar la durada.

El que estableixen els apartats 2 d'aquest article i la disposició addicional vuitena d'aquest Conveni, s'aplicarà només als qui hagin treballat en aquest règim durant els anys 1983, 1984 i 1985, i en endavant als 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 novar 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 de continuar 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 comptadors 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:

- a. L'empresa haurà de trucar al 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.
- b. No obstant això, l'empresa podrà endarrerir 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 què es produirà la reincorporació al treball.

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

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

La crida s'haurà de realitzar per ordre d'antiguitat en l'empresa dins cada especialitat en el lloc de treball i grup professional. La interrupció es realitzarà per l'ordre invers, i cessarà primer el de menor antiguitat, exceptuant-ne els treballadors amb garantia d'ocupació que no l'hagin complert, cas en què aquests tindran preferència de permanència. En tot cas veurà interromput, i per tant el treballador cessarà en el seu servei



a l'empresa, qui hagi cobert la seva garantia d'ocupació i tingui suspès el contracte de treball per alguna de les causes previstes legalment, tret que, en el moment de la interrupció, es pugui preveure o conèixer amb temps 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 seran necessaris.

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) de l'anterior apartat.
- b. Si un cop arribada la data prevista en la comunicació empresarial per a la reincorporació, no es produís aquesta.
- c. S'entendrà així mateix no efectuada la crida quan el treballador es vegi preterit per la contractació d'un altre de menor 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 què 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 tramesa al Servei Públic d'Ocupació, segons el model recollit en l'annex IV. En la còpia bàsica no haurà de figurar el número del document nacional d'identitat o similar, el domicili, i qualsevol altre que d'acord amb la Llei orgànica 1/1982, de 5 de maig, podria 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, bé de forma continuada a raó de tants dies feiners com festes es compensin, bé de forma 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 últim 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, d'acord amb l'article 17 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, totalment o parcialment, durant el període d'ocupació, passarà a gaudir-se coincidint amb l'últim tram temporal de la crida.

2. Serà d'aplicació allò 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 l'article 48.4, 5, 6 i 7 ET, o amb situacions d'incapacitat temporal per contingències diferents a 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 del dit any o ulteriors anys. Quant a les festes laborals treballades pendents de compensació en descans, s'optarà de comú acord per gaudir-ne en el període d'ocupació de l'any següent o per compensar-les econòmicament en el moment de practicar la liquidació d'havers.

4. Aquest règim especial de festes i vacances es fonamenta a poder conjugar i compatibilitzar l'obligació de l'empresari de concedir aquests 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 realitzar 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 de les quantitats percebudes, sempre que aquestes estiguin correctament calculades d'acord amb allò que estableix el Conveni col·lectiu.

6. En allò que no preveu apartat serà d'aplicació l'article 17 del Conveni col·lectiu.

7. CONTRACTACIÓ A TEMPS PARCIAL DE TREBALLADORS FIXOS DISCONTINUS. Per aplicació de l'article 16 ET, en requerir i justificar 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 per a 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 en el contracte de treball corresponent, i hi han de constar el nombre d'hores que s'han de prestar sota aquesta modalitat a temps parcial i la seva distribució. Amb els treballadors que ja tinguessin la condició contractual de fix discontinu, aquesta realització s'haurà de pactar, si s'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 en el mateix centre de treball mitjançant un contracte de treball a temps parcial. Així mateix, els treballadors fixos discontinus contractats a temps parcial podran novar temporalment i de comú acord amb l'empresa la prestació dels seus serveis a temps complet.

#### **Article 9**

#### **CONTRACTE PER A LA FORMACIÓ I L'APRENTATGE**

1. En aquesta matèria regiran l'article 11.2 ET, 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 30 de l'ALEH V.

Sense perjudici de l'anterior i de conformitat amb 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'hostaleria, podran establir-se diferents durades del contracte, que podrà ser fraccionat en dues temporades turístiques continuades d'una durada mínima de sis mesos cadascuna.

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 ordinaris o fixos discontinus de plantilla.

2. Contracte per a la formació i l'aprenentatge: ambdues parts són conscients de la necessitat de reduir el percentatge d'atur dels joves que manquen de qualificació professional, per la qual cosa en promouran la inserció laboral a través del contracte de formació i aprenentatge subscrit en la mateixa empresa de conformitat amb 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 el Conveni col·lectiu, per a un treballador que ocupi el mateix o un lloc de treball equivalent, el primer any de servei, i del 70 % per al segon i tercer any.
- c. Temporada de baixa d'activitat: aquest contracte es podrà subscriure en els períodes de baixa activitat.
- d. El podran subscriure les empreses directament, o a través d'empreses de treball temporal.
- e. Les persones contractades a través 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.

#### **Article 10**

#### **DIMISSIONS O CESSAMENTS**

Els treballadors que desitgin cessar voluntàriament, estaran obligats a comunicar-ho a l'empresa, per escrit, complint els terminis de preavís següents:

- a. 30 dies naturals per a personal de direcció i subdirecció de departament.
- b. 15 dies naturals per a 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 d'endarreriment 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 restàs per finalitzar el contracte, si aquest fos inferior al termini de preavis.

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

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





#### Article 11

### CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, MOBILITAT FUNCIONAL I ASCENSOS

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

#### Article 12

### ESCALAFÓ DE PERSONAL

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

#### Article 13

### ACOMIADAMENTS COL·LECTIUS, SUSPENSIONS DE CONTRACTE I REDUCCIONS DE JORNADA

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

Es preavisarà la representació legal dels treballadors amb almenys quinze dies naturals d'antelació de l'inici del període consultiu, en aquells casos en què el dit 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 en varen motivar el lliurament.

#### Article 14

### CONTRACTACIÓ O SUBCONTRACTACIÓ DE SERVEIS

1. EXTERNALITZACIÓ DE SERVEIS. Sense perjudici de la informació sobre previsions en matèria de subcontractació a què es refereix l'article 64 ET, quan l'empresari concerti un contracte de prestació de serveis amb una empresa contractista o sotscontractista, haurà d'informar la representació legal dels seus treballadors sobre els punts següents:

- a. Nom o raó social, domicili i número d'identificació fiscal de l'empresa contractista o sotscontractista.
- b. Objecte i durada de la contracta.
- c. Lloc d'execució de la contracta.
- d. Si s'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 de la subscripció de contracta o subcontracta amb suficient antelació de l'inici de l'execució de la contracta i sempre, almenys, amb un termini de set dies naturals.

2. SUBCONTRACTA DE SERVEIS DE CAMBRERA DE PISOS I CAMBRER DE PISOS. Les empreses que contractin o subcontractin amb altres la realització de serveis corresponents a l'activitat pròpia del lloc de treball de cambrera de pisos i cambrer de pisos, hauran de garantir als treballadors afectats que seran retribuïts en les condicions recollides en aquest Conveni col·lectiu en el corresponent nivell salarial.

En el període del desembre al 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 truqui als 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 fixa discontinua ordinari o fix de l'empresa.

3. ALTRES OBLIGACIONS DE LES EMPRESES. Els empresaris afectats per aquest Conveni que contractin o subcontractin amb d'altres la realització de serveis corresponents a l'activitat principal d'aquells hauran de comprovar que els esmentats contractistes estan al corrent en el pagament de les quotes de la Seguretat Social, d'acord amb l'apartat 1 de l'article 42 ET. A aquest efecte, obtindran per escrit, amb identificació de l'empresa afectada, un certificat negatiu per descoberts a la Tresoreria General de la Seguretat Social, que haurà de lliurar inexcusablement aquest certificat dins el termini de trenta dies improrrogables i en els termes que reglamentàriament s'estableixin. Transcorregut aquest termini, quedarà exonerat de responsabilitat l'empresari sol·licitador.

Així mateix, aquests empresaris hauran de comprovar a l'efecte de garantia de la seva percepció, que els treballadors prestataris de tals





serveis són retribuïts, almenys, en les condicions recollides en aquest Conveni col·lectiu. A aquest efecte, les empreses sotscontractistes facilitaràn a la principal les jornades de treball i els descansos realitzats pel treballador en el centre de treball, a fi de comprovar que aquestes condicions s'ajusten a aquest Conveni col·lectiu.

Quan l'externalització de serveis afecti treballadors amb contracte al centre de treball de l'empresa principal, l'empresa contractista se subrogarà en tots els drets i obligacions que aquests tinguin reconeguts, inclosos els de permanència dels treballadors al mateix centre de treball.[2]

### **CAPÍTOL III** **JORNADA, DESCANSOS, PERMISOS I EXCEDÈNCIES**

#### **Article 15** **JORNADA LABORAL**

La durada màxima de la jornada ordinària de treball queda establerta en mil set-cents setanta-sis hores anuals de treball efectiu, computades 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 al seu lloc de treball en condicions de realitzar 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 destinà a la presa d'algun menjar podrà ampliar-se pel temps indispensable, entenent-se que el que sobrepassi dels 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, tret que, per acord entre l'empresari i la representació legal dels treballadors, s'estableixi una altra distribució del temps de treball diari, respectant en tot cas el descans entre jornades.

Per acord entre l'empresa i els representants legals dels treballadors, es podrà pactar la reducció del descans entre jornades previst en l'apartat 3 de l'article 34 ET, a deu hores, de conformitat amb l'apartat 2 de l'article 7, del Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball, únicament per al personal de les àrees funcionals segona (cuina i economat) i tercera (restauració, sala, bar i de similars) de l'ALEH V.[3]

La jornada partida observarà un descans ininterromput no inferior a una hora, i no podrà dividir-se en més de dues fraccions durant una mateixa jornada diària. A aquest efecte, no es considerarà interrupció de jornada el temps indispensable per a la presa de menjars que, amb càrrec al treballador, s'estima en trenta minuts.

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

En aquest Conveni ha quedat prevista la realització de treball durant el període comprès entre les 22 i les 6 hores, per la qual cosa els salaris establerts en el seu conjunt ho han estat atenent aquestes circumstàncies, sense perjudici de la percepció econòmica que preveu l'article 26 d'aquest Conveni, quan es compleixin les condicions que preveu.

Quan el contracte a temps parcial comporti l'execució d'una jornada diària reduïda o inferior respecte dels altres treballadors, aquesta serà preferentment continuada, tret que per necessitats organitzatives o productives no pugui ser-ho, cas en què només serà possible fer-ne 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, l'empresa elaborarà el calendari laboral de l'any següent. Una vegada elaborat el dit calendari, l'empresari obtindrà de 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 duits a terme els tràmits abans esmentats, s'exposarà un exemplar del calendari laboral en un lloc visible del centre de treball. En els centres de treball d'activitat estacional aquest tràmit es durà a terme a l'inici del període d'activitat temporal.

#### **Article 16** **DESCANS SETMANAL**

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

Del descans setmanal establert podrà gaudir-se de forma no consecutiva, sempre que hi hagi un 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 l'establert amb caràcter de dret necessari en la Llei. En cas de desacord en la forma de l'eventual pacte, caldrà ajustar-se al gaudi de manera consecutiva.

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

Queda facultada la Comissió Paritària per entendre en els 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, sense 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 l'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'hostaleria, 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'haurà de fixar aquest descans novament i necessàriament dins les dues setmanes següents, al costat d'un descans setmanal.

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

#### **Article 17** **VACANCES**

El període de vacances anuals retribuïdes serà de trenta-cinc dies naturals per a tots els treballadors, tret de per a qui no haguessin 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 haurà de gaudir-se abans de finalitzar el primer trimestre de l'any natural següent a aquell al qual 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 certificació atribuïble l'empresa no suposarà la pèrdua del període de vacances al qual el treballador tingués dret.

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

No podrà coincidir l'inici del període o períodes de vacances amb un dia de descans setmanal, de forma que, en aquests casos, s'entendran iniciades les vacances l'endemà del 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 reiniciar-se el treball una vegada complert el dit 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 allò 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 l'article 48.4, 5, 6 i 7; o amb situacions d'incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en l'incís anterior.

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

Les empreses, amb previ informe 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, el complement d'antiguitat, si s'escau, la prorrata de les gratificacions extraordinàries, el complement fix personal, si n'hi hagués, el plus de nocturnitat per al col·lectiu d'empreses de sales de festes i similars. No es computarà en el càlcul el plus de desplaçament.

Tot això sense perjudici de l'específicament pactat per als treballadors fixos discontinus i per als treballadors temporals o a temps determinat



en l'apartat 3 de l'article 7, i per als treballadors fixos discontinus en l'apartat 6 de l'article 8, ambdós d'aquest Conveni.

#### **Article 18**

##### **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. Ser gaudides continuades en període diferent.
- c. Ser gaudides un altre dia diferent acumulades al descans setmanal.

En el cas de no assolir-se cap 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 sense perjudici de l'específicament pactat per als treballadors fixos discontinus i per als treballadors temporals o a temps determinat en l'apartat 3 de l'article 7, i per als treballadors fixos discontinus en l'apartat 6 de l'article 8, d'aquest Conveni.

En els supòsits a) i b), quan la compensació de les festes es faci de forma continuada, es fixaran tants de dies laborals com festes es treballin, i no podrà coincidir el seu gaudi amb els dies de descans que normalment s'haguessin lliurat 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 previstos 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 basi, antiguitat, si s'escau, complement fix personal, si n'hi hagués, plus nocturnitat per a sales de festes, si s'escau, i plus de desplaçament, tot això referit a un mes.

**DIVISOR:** Trenta.

**QUOCIENT:** Resultat d'incrementat en un 75 %.

Com a regla general, les festes es presumiran treballades, tret de prova en contrari.

#### **Article 19**

##### **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 greu, 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 tal 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 dits parents, derivades de la malaltia o accident que hagin tingut, i aquestes es justifiquin c. degudament, el permís s'incrementarà en dos dies més.
- c. Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar 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 tal motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte fora de l'illa on estigués 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 a motor.
- g. En els casos d'assistència a cursos de capacitació 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 a empreses de menys de deu treballadors, ni durant els períodes de més volum de treball. Com a màxim, podrà sol·licitar-ho simultàniament un treballador per cada departament.
- h. Per realitzar funcions de representació del personal en els termes establerts en aquest Conveni.
- i. Un dia l'any per atendre personalment assumptes propis, que es fixarà de comú acord amb l'empresari a l'efecte que la coincidència





d'absents no alteri el normal funcionament del servei. A aquesta llicència 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 tal llicència en el període comprès entre l'1 de juliol i el 31 d'agost. Aquest permís, que no tindrà el caràcter de recuperable dins 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 la part proporcional al temps de treball en períodes d'ocupació inferiors a l'any.

## Article 20

### PERMISOS NO RETRIBUÏTS

En els supòsits previstos en els apartats b) i i) de l'article anterior, el treballador podrà optar per ampliar el temps del permís, i se n'exclouran els dies per desplaçament, fins al doble del fixat inicialment, avisant per a això a l'empresa en el moment de sol·licitar el corresponent permís retribuït.

També serà procedent aquesta llicència no retribuïda a altres supòsits no previstos 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.

## Article 21

### CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR

1. El treballador que per raons de guarda legal tingui 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 realitzar la jornada de treball de forma continuada, si aquesta modalitat estigués establerta, sempre que no s'aculli a la reducció de jornada prevista en l'article 37.6 ET. Aquesta preferència cessarà automàticament quan desaparegui la circumstància que l'ha originat.

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 a jornades completes en els termes previstos 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 aquest apartat, en el supòsit que s'hagi optat per acumular-lo en jornades completes, es regirà pels termes següents:

- S'haurà de gaudir de forma ininterrompuda i a continuació del període de suspensió del contracte de treball previst en l'article de 48.4 ET i, si s'escau, vacances.
- 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.
- El nombre de jornades a gaudir per aquest permís es trobarà calculant els dies feiners que intervinguin entre el final de la suspensió del contracte i, si s'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.
- Les fraccions de dia s'arrodoniran a jornades completes, i del resultat final es 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, tret de força major, haurà de preavisar l'empresari amb una antelació de quinze dies, i necessita la data en què iniciarà i finalitzarà 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, establint un torn rotatiu en cas que no puguin gaudir-lo simultàniament tots els qui es trobin en aquesta circumstància. Aquesta preferència cessarà quan desapareguin les circumstàncies que la van motivar. No serà procedent la dita preferència quan per aplicar-la s'hagin de modificar situacions personals consolidades.



**Article 22**

**EXCEDÈNCIES ESPECIALS**

1. Els treballadors fixos ordinaris i fixos discontinus amb almenys un any d'antiguitat en l'empresa, tret 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 atendre la 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 s'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 atendre la 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 mateixa, i no desenvolupi activitat retribuïda.

L'excedència prevista en aquest 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-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'activitat empresarial.

Quan un nou subjecte causant doni dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta donarà fi, si s'escau, a aquell del qual s'estigués gaudint.

El treballador podrà deixar sense efecte la situació d'excedència prevista en aquest apartat amb la finalitat d'anticipar la seva reincorporació al lloc de treball, sense necessitat d'exhaurir el període per al qual hagués 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 exercit 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 a 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 només 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 realitzi 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, bé per treballar per compte propi, 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 exhaurir 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, cosa 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 a aliè, en el terme municipal on estigui prestant els seus serveis, tret d'autorització expressa de l'empresari i, en tot cas, quan existeixi concurrència deslleial, en els termes previstos a l'article 6.4 d'aquest Conveni.

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

L'empresa podrà denegar l'excedència quan compti amb una plantilla inferior a vint-i-cinc treballadors o quan el nombre d'excedents a l'empresari d'aquest apartat superi, simultàniament, el 5 %.

2. **CÒMPUT DE L'ANTIGUITAT.** Les situacions d'excedència citades només es computaran a l'efecte d'antiguitat quan així estigui establert per Llei, i romandrà mentrestant el contracte suspès d'acord amb allò legalment establert.

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 de 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 data d'acabament d'aquesta.

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, tret d'un acord exprés en contrari subscrit entre l'empresa i el treballador, o l'establert en aquest article.

#### CAPÍTOL IV RÈGIM RETRIBUTIU

##### Article 23

##### COMPENSACIÓ, ABSORCIÓ I PAGAMENT D'ENDARRERIMENTS

Operarà la compensació i absorció quan els salaris realment abonats, en conjunt i còmput anual, siguin més favorables per als treballadors que els fixats en aquest 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 d'aquest Conveni, si s'escau, s'haurà d'haver regularitzat dins del mes següent d'haver-se publicat en el BOIB.

##### Article 24

##### SALARI BASE

Els treballadors afectats per aquest Conveni tenen dret, per la jornada ordinària de treball, a un salari base mensual d'acord amb els nivells retributius que a continuació se citen, en funció de la classificació de nivells retributius i d'establiments que s'especifiquen en els annexos 1 i 2, respectivament, del Conveni.

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

##### SALARIS BASE DE L'1-4-2014 AL 31-3-2015

| Nivells retributius | Categoria dels establiments a l'efecte retributiu |           |           |
|---------------------|---|-----------|-----------|
|                     | A   | B         | C         |
|                     | Euros mes   | Euros mes | Euros mes |
| I                   | 1.596,63  | 1.574,58  | 1.549,27  |
| II                  | 1.480,35  | 1.465,09  | 1.440,78  |
| III                 | 1.378,40  | 1.355,95  | 1.332,74  |
| IV                  | 1.280,52  | 1.253,15  | 1.240,12  |
| V                   | 1.186,57  | 1.175,16  | 1.169,03  |
| VI                  | 1.115,41  | 1.115,41  | 1.115,41  |

##### SALARIS BASE DE L'1-4-2015 AL 31-3-2016

| Nivells retributius | Categoria dels establiments a l'efecte retributiu |           |           |
|---------------------|---|-----------|-----------|
|                     | A   | B         | C         |
|                     | Euros mes   | Euros mes | Euros mes |
| I                   | 1.614,59  | 1.592,29  | 1.566,69  |
| II                  | 1.497,00  | 1.481,57  | 1.456,99  |
| III                 | 1.393,91  | 1.371,21  | 1.347,73  |
| IV                  | 1.294,92  | 1.267,25  | 1.254,07  |
| V                   | 1.199,92  | 1.188,38  | 1.182,18  |
| VI                  | 1.127,96  | 1.127,96  | 1.127,96  |

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

| Nivells retributius | Categoria dels establiments a l'efecte retributiu |           |           |
|---------------------|---|-----------|-----------|
|                     | A   | B         | C         |
|                     | Euros mes   | Euros mes | Euros mes |
| I                   | 1.632,76  | 1.610,20  | 1.584,32  |





|     |          |          |          |
|-----|----------|----------|----------|
| II  | 1.513,84 | 1.498,24 | 1.473,38 |
| III | 1.409,59 | 1.386,64 | 1.362,89 |
| IV  | 1.309,49 | 1.281,51 | 1.268,18 |
| V   | 1.213,42 | 1.201,75 | 1.195,48 |
| VI  | 1.140,65 | 1.140,65 | 1.140,65 |

SALARIS BASE DE L'1-4-2017 AL 31-12-2017

| Nivells retributius | Categoria dels establiments a l'efecte retributiu |           |           |
|---------------------|---|-----------|-----------|
|                     | A   | B         | C         |
|                     | Euros mes   | Euros mes | Euros mes |
| I                   | 1.651,13  | 1.628,32  | 1.602,14  |
| II                  | 1.530,87  | 1.515,09  | 1.489,95  |
| III                 | 1.425,45  | 1.402,24  | 1.378,22  |
| IV                  | 1.324,22  | 1.295,92  | 1.282,44  |
| V                   | 1.227,07  | 1.215,27  | 1.208,93  |
| VI                  | 1.153,48  | 1.153,48  | 1.153,48  |

En virtut d'allò acordat per la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu en la reunió extraordinària de data 28 de setembre de 2017 (acta publicada en el BOIB núm. 125, de 12 d'octubre), es van fixar les retribucions per al període d'ampliació de la vigència del Conveni, i se n'establiren els increments següents:

1. Per al període 1 de gener de 2018 a 31 de març de 2018, les retribucions tindran un increment del 3,875 per 100, calculat sobre les retribucions vigents el desembre de 2017. Aquest percentatge s'obté de deduir del 5 % acordat, l'1,125 % pactat al Conveni col·lectiu per al període 1 de març de 2017 a 31 de març de 2018, i els salaris base resultants són els següents:

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

| Nivells retributius | Categoria dels establiments a l'efecte retributiu |           |           |
|---------------------|---|-----------|-----------|
|                     | A   | B         | C         |
|                     | Euros mes   | Euros mes | Euros mes |
| I                   | 1.715,11  | 1.691,42  | 1.664,22  |
| II                  | 1.590,19  | 1.573,80  | 1.547,69  |
| III                 | 1.480,69  | 1.456,58  | 1.431,63  |
| IV                  | 1.375,53  | 1.346,14  | 1.332,13  |
| V                   | 1.274,62  | 1.262,36  | 1.255,78  |
| VI                  | 1.198,18  | 1.198,18  | 1.198,18  |

2. Per al període 1 d'abril de 2018 a 31 de març de 2019, l'increment serà del 5 %, calculat sobre les retribucions vigents el desembre de 2017. Aquest percentatge és el sumatori del 3,875 % i l'1,125 %, i els salaris base resultants són els següents:

SALARIS BASE DE L'1-4-2018 AL 31-3-2019

| Nivells retributius | Categoria dels establiments a l'efecte retributiu |           |           |
|---------------------|---|-----------|-----------|
|                     | A   | B         | C         |
|                     | Euros mes   | Euros mes | Euros mes |
| I                   | 1.733,69  | 1.709,74  | 1.682,24  |
| II                  | 1.607,41  | 1.590,84  | 1.564,45  |
| III                 | 1.496,73  | 1.472,36  | 1.447,13  |
| IV                  | 1.390,43  | 1.360,72  | 1.346,56  |
| V                   | 1.288,42  | 1.276,03  | 1.269,38  |
| VI                  | 1.211,16  | 1.211,16  | 1.211,16  |

3. Per al període 1 d'abril de 2019 a 31 de març de 2020, l'increment serà del 5 %, calculat sobre les retribucions vigents al desembre de 2017, que s'afegirà al resultat del 5 % revisat segons el número precedent, i seran els salaris base resultants els següents:

SALARIS BASE DE L'1-4-2019 AL 31-3-2020



| Nivells retributius | Categoria dels establiments a l'efecte retributiu |           |           |
|---------------------|---|-----------|-----------|
|                     | A   | B         | C         |
|                     | Euros mes   | Euros mes | Euros mes |
| I                   | 1.816,25  | 1.791,16  | 1.762,35  |
| II                  | 1.683,95  | 1.666,59  | 1.638,95  |
| III                 | 1.568,00  | 1.542,47  | 1.516,04  |
| IV                  | 1.456,64  | 1.425,52  | 1.410,68  |
| V                   | 1.349,77  | 1.336,79  | 1.329,83  |
| VI                  | 1.268,83  | 1.268,83  | 1.268,83  |

4. Per al període 1 d'abril de 2020 a 31 de març de 2021, l'increment serà del 3,5 %, calculat sobre les retribucions vigents al desembre de 2017, que se sumarà al resultat de l'increment del número precedent, i seran els salaris base resultants els següents:

#### SALARIS BASE DE L'1-4-2020 AL 31-3-2021

| Nivells retributius | Categoria dels establiments a l'efecte retributiu |           |           |
|---------------------|---|-----------|-----------|
|                     | A   | B         | C         |
|                     | Euros mes   | Euros mes | Euros mes |
| I                   | 1.874,04  | 1.848,15  | 1.818,42  |
| II                  | 1.737,53  | 1.719,62  | 1.691,10  |
| III                 | 1.617,89  | 1.591,55  | 1.564,28  |
| IV                  | 1.502,99  | 1.470,88  | 1.455,57  |
| V                   | 1.392,72  | 1.379,32  | 1.372,14  |
| VI                  | 1.309,20  | 1.309,20  | 1.309,20  |

5. Per al període de l'1 d'abril de 2021 al 31 de març de 2022, l'increment serà del 3,5 %, calculat sobre les retribucions vigents al desembre de 2017, que se sumarà al resultat de l'increment del número precedent, i els salaris base resultants seran els següents:

#### SALARIS BASE DE L'1-4-2021 AL 31-3-2022

| Nivells retributius | Categoria dels establiments a l'efecte retributiu |           |           |
|---------------------|---|-----------|-----------|
|                     | A   | B         | C         |
|                     | Euros mes   | Euros mes | Euros mes |
| I                   | 1.931,83  | 1.905,14  | 1.874,49  |
| II                  | 1.791,11  | 1.772,65  | 1.743,25  |
| III                 | 1.667,78  | 1.640,63  | 1.612,52  |
| IV                  | 1.549,34  | 1.516,24  | 1.500,46  |
| V                   | 1.435,67  | 1.421,85  | 1.414,45  |
| VI                  | 1.349,57  | 1.349,57  | 1.349,57  |

Els percentatges fixats en els números anteriors seran d'aplicació en les dates i els períodes citats, a més del salari base, al plus de nocturnitat (article 26); plus de desplaçament (article 28); eines (article 29); uniformes i roba de treball (article 30), i manutenció (article 31).

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 a allò legalment disposat.

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 s'escau, la data del seu darrer ingrés.

#### Article 25

##### SITUACIONS ESPECIALS QUE AFECTEN EL SALARI BASE

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

##### A) EMPRESAS 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 al seu càrrec, s'inclou en el nivell salarial III.

3. 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.

**Article 26**

**PLUS DE NOCTURNITAT**

Aquest plus el percebran els treballadors que desenvolupin el seu treball en les hores i en els trams temporals que a continuació se citen:

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:

|                                |                                |                                |                                     |
|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|
| 1-abril-2014 a<br>31-març-2015 | 1-abril-2015 a<br>31-març-2016 | 1-abril-2016 a<br>31-març-2017 | 31-abril-2017 a<br>31-desembre-2017 |
| 71,93 €/mes                    | 72,74 €/mes                    | 73,56 €/mes                    | 74,39 €/mes                         |

|                                |                                |                                |                                |                             |
|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|
| 1-gener-2018 a<br>31-març-2018 | 1-abril-2018 a<br>31-març-2019 | 1-abril-2019 a<br>31-març-2020 | 1-abril-2020 a<br>31-març-2021 | 1-abril-2021 a 31-març-2022 |
| 77,27 €/mes                    | 78,11 €/mes                    | 81,83 €/mes                    | 84,43 €/mes                    | 87,03 €/mes                 |

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

|                                |                                |                                |                                    |
|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|------------------------------------|
| 1-abril-2014 a<br>31-març-2015 | 1-abril-2015 a<br>31-març-2016 | 1-abril-2016 a<br>31-març-2017 | 1-abril-2017 a<br>31-desembre-2017 |
| 43,14 €/mes                    | 43,63 €/mes                    | 44,12 €/mes                    | 44,61 €/mes                        |

|                                |                                |                                |                                |                             |
|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|
| 1-gener-2018 a<br>31-març-2018 | 1-abril-2018 a<br>31-març-2019 | 1-abril-2019 a<br>31-març-2020 | 1-abril-2020 a<br>31-març-2021 | 1-abril-2021 a 31-març-2022 |
| 46,34 €/mes                    | 46,84 €/mes                    | 49,07 €/mes                    | 50,63 €/mes                    | 52,19 €/mes                 |

c. Per als qui el seu horari sigui permanent en el tram nocturn, 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 transcorri entre les 0 hores i les 7 hores, de la forma següent:

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

|                                |                                |                                |                                    |
|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|------------------------------------|
| 1-abril-2014 a<br>31-març-2015 | 1-abril-2015 a<br>31-març-2016 | 1-abril-2016 a<br>31-març-2017 | 1-abril-2017 a<br>31-desembre-2017 |
| 115,05 €/mes                   | 116,34 €/mes                   | 117,65 €/mes                   | 118,97 €/mes                       |

|                                |                                |                                |                                |                             |
|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|
| 1-gener-2018 a<br>31-març-2018 | 1-abril-2018 a<br>31-març-2019 | 1-abril-2019 a<br>31-març-2020 | 1-abril-2020 a<br>31-març-2021 | 1-abril-2021 a 31-març-2022 |
| 123,58 €/mes                   | 124,92 €/mes                   | 130,87 €/mes                   | 135,03 €/mes                   | 139,19 €/mes                |

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

|                                |                                |                                |                                    |
|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|------------------------------------|
| 1-abril-2014 a<br>31-març-2015 | 1-abril-2015 a<br>31-març-2016 | 1-abril-2016 a<br>31-març-2017 | 1-abril-2017 a<br>31-desembre-2017 |
|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|------------------------------------|





|             |             |             |             |
|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 57,53 €/mes | 58,18 €/mes | 58,83 €/mes | 59,49 €/mes |
|-------------|-------------|-------------|-------------|

|                                |                                |                                |                                |                             |
|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|
| 1-gener-2018 a<br>31-març-2018 | 1-abril-2018 a<br>31-març-2019 | 1-abril-2019 a<br>31-març-2020 | 1-abril-2020 a<br>31-març-2021 | 1-abril-2021 a 31-març-2022 |
| 61,80 €/mes                    | 62,47 €/mes                    | 65,44 €/mes                    | 67,52 €/mes                    | 69,60 €/mes                 |

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

|                                |                                |                                |                                    |
|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|------------------------------------|
| 1-abril-2014 a<br>31-març-2015 | 1-abril-2015 a<br>31-març-2016 | 1-abril-2016 a<br>31-març-2017 | 1-abril-2017 a<br>31-desembre-2017 |
| 1,89 €/hora                    | 1,91 €/hora                    | 1,93 €/hora                    | 1,95 €/hora                        |

|                                |                                |                                |                                |                             |
|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|
| 1-gener-2018 a<br>31-març-2018 | 1-abril-2018 a<br>31-març-2019 | 1-abril-2019 a<br>31-març-2020 | 1-abril-2020 a<br>31-març-2021 | 1-abril-2021 a 31-març-2022 |
| 2,03 €/hora                    | 2,05 €/hora                    | 2,15 €/hora                    | 2,22 €/hora                    | 2,29 €/hora                 |

3. EMPRESSES 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 a continuació s'indiquen, quan treballin en l'horari nocturn comprès entre les 22 i les 6 hores:

|                                |                                |                                |                                    |
|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|------------------------------------|
| 1-abril-2014 a<br>31-març-2015 | 1-abril-2015 a<br>31-març-2016 | 1-abril-2016 a<br>31-març-2017 | 1-abril-2017 a<br>31-desembre-2017 |
| 35,52 €/mes                    | 35,92 €/mes                    | 36,32 €/mes                    | 36,73 €/mes                        |

|                                |                                |                                |                                |                             |
|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|
| 1-gener-2018 a<br>31-març-2018 | 1-abril-2018 a<br>31-març-2019 | 1-abril-2019 a<br>31-març-2020 | 1-abril-2020 a<br>31-març-2021 | 1-abril-2021 a 31-març-2022 |
| 38,15 €/mes                    | 38,56 €/mes                    | 40,40 €/mes                    | 41,69 €/mes                    | 42,98 €/mes                 |

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

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

#### Article 27

#### GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES

Els treballadors afectats per aquest Conveni percebran dues gratificacions extraordinàries equivalents cadascuna a una mensualitat del salari base més el complement per antiguitat *ad personam*, si s'escau, calculades segons la retribució vigent en el mes en què s'efectuï aquesta meritació. Les referides gratificacions seran satisfetes, una el dia 31 de juliol, i podrà abonar-se 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 amb el temps treballat. Igual tractament, quant a prorrateig, es donarà als qui ingressin o cessin en el transcurs de l'any.

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

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

Als treballadors que treballin per temps inferior a un any se'ls podran 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 càlcul de les gratificacions extraordinàries establertes en aquest Conveni.



**Article 28**  
**PLUS DE DESPLAÇAMENT**

Els treballadors percebran una quantitat en concepte de plus econòmic destinada a rescabalar-los 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 a continuació s'indica, i s'abonarà mensualment en les quanties resultants de dividir l'import en dotze mensualitats:

| 1-abril-2014 a<br>31-març-2015 | 1-abril-2015 a<br>31-març-2016 | 1-abril-2016 a<br>31-març-2017 | 1-abril-2017 a<br>31-desembre-2017 |
|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|------------------------------------|
| 1.172,24 €/any                 | 1.185,43 €/any                 | 1.198,77 €/any                 | 1.212,26 €/any                     |
| 97,69 €/mes                    | 98,79 €/mes                    | 99,90 €/mes                    | 101,02 €/mes                       |

| 1-gener-2018 a<br>31-març-2018 | 1-abril-2018 a<br>31-març-2019 | 1-abril-2019 a<br>31-març-2020 | 1-abril-2020 a<br>31-març-2021 | 1-abril-2021 a 31-març-2022 |
|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|
| 1.259,16 €/any                 | 1.272,84 €/any                 | 1.333,44 €/any                 | 1.375,92 €/any                 | 1.418,40 €/any              |
| 104,93 €/mes                   | 106,07 €/mes                   | 111,12 €/mes                   | 114,66 €/mes                   | 118,20 €/mes                |

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 quantia íntegra quan treballin tots els dies feiners del mes, i proporcionalment als dies treballats quan siguin contractats per dies a la setmana o al mes, sempre que la jornada diària excedeixi de quatre hores de mitjana.

**Article 29**  
**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:

| 1-abril-2014 a<br>31-març-2015 | 1-abril-2015 a<br>31-març-2016 | 1-abril-2016 a<br>31-març-2017 | 1-abril-2017 a<br>31-desembre-2017 |
|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|------------------------------------|
| 11,53 €/mes                    | 11,66 €/mes                    | 11,79 €/mes                    | 11,92 €/mes                        |

| 1-gener-2018 a<br>31-març-2018 | 1-abril-2018 a<br>31-març-2019 | 1-abril-2019 a<br>31-març-2020 | 1-abril-2020 a<br>31-març-2021 | 1-abril-2021 a 31-març-2022 |
|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|
| 12,38 €/mes                    | 12,51 €/mes                    | 13,11 €/mes                    | 13,53 €/mes                    | 13,95 €/mes                 |

**Article 30**  
**UNIFORMES I ROBA DE TREBALL**

Les empreses proporcionaran al seu personal els uniformes, així com la roba de treball que exigeixin i que no sigui d'ús comú en la vida ordinària o, en cas contrari, n'efectuaran una compensació en metàl·lic.

**1. PECES**

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

| PERÍODES / EUROS MES   |                         |                         |                         |                          |
|------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------------|
| Uniformitat            | 1-4-2014 a<br>31-3-2015 | 1-4-2015 a<br>31-3-2016 | 1-4-2016 a<br>31-3-2017 | 1-4-2017 a<br>31-12-2017 |
| Vestit jaqueta complet | 28,76                   | 29,08                   | 29,41                   | 29,74                    |
| Resta de personal      | 25,59                   | 25,88                   | 26,17                   | 26,46                    |

| Uniformitat            | PERÍODES / EUROS MES |                      |                      |                      |                      |
|------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
|                        | 1-1-2018 a 31-3-2018 | 1-4-2018 a 31-3-2019 | 1-4-2019 a 31-3-2020 | 1-4-2020 a 31-3-2021 | 1-4-2021 a 31-3-2022 |
| Vestit jaqueta complet | 30,89                | 31,22                | 32,71                | 33,75                | 34,79                |
| Resta de personal      | 27,49                | 27,79                | 29,11                | 30,04                | 30,97                |



## 2. CALÇAT

Si s'exigeix un model o color determinat de calçat, l'empresari podrà optar entre compensar-ne en metàl·lic l'adquisició i el manteniment o lliurar-lo. En els supòsits de compensació, aquesta serà la següent:

| CALÇAT                    | PERÍODES / EUROS MES    |                         |                         |                          |
|---------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------------|
|                           | 1-4-2014 a<br>31-3-2015 | 1-4-2015 a<br>31-3-2016 | 1-4-2016 a<br>31-3-2017 | 1-4-2017 a<br>31-12-2017 |
| Sabates en cuir o similar | 7,18                    | 7,26                    | 7,34                    | 7,42                     |
| Sabates en tela o similar | 4,37                    | 4,42                    | 4,47                    | 4,52                     |

| CALÇAT                    | PERÍODES / EUROS MES |                      |                      |                      |                      |
|---------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
|                           | 1-1-2018 a 31-3-2018 | 1-4-2018 a 31-3-2019 | 1-4-2019 a 31-3-2020 | 1-4-2020 a 31-3-2021 | 1-4-2021 a 31-3-2022 |
| Sabates en cuir o similar | 7,71                 | 7,79                 | 8,16                 | 8,42                 | 8,68                 |
| Sabates en tela o similar | 4,70                 | 4,75                 | 4,98                 | 5,14                 | 5,30                 |

## 3. DURADA

La durada mínima de les peces serà la següent:

| PECES  | DURADA   |
|--|----------|
| Dos vestits amb calçons i jaqueta            | Dos anys |
| Tres camises                                 | Un any   |
| Una corbata o corbatí                        | Un any   |
| Dues jaquetes                                | 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, en els centres de treball d'activitat permanent facilitaràn una rebeca als treballadors i treballadores amb categoria de cambrer de pisos i cambra de pisos, la durada mínima de la qual serà d'un any.

Les peces 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 deguda cura 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.

### Article 31

#### ALLOTJAMENT I MANUTENCIÓ

Les empreses mantindran el dret a l'allotjament als treballadors que n'estiguin gaudint, tret que les parts pactin l'extinció del dit dret. Així mateix, les empreses facilitaràn manutenció als treballadors sempre que al centre de treball s'elaborin i serveixin menjars al client.

Amb caràcter general, la valoració del cost mitjà de la manutenció, per als treballadors que facin ús del servei de menjador, d'acord amb els mòduls de quantificació establerts en la lletra b) de l'apartat 1, de l'article 23 del Reglament general sobre cotització i liquidació d'altres drets de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret 2064/1995, de 22 de desembre, modificat pel Reial decret 637/2014, de 25 de juliol, queda fixada en dos-cents vint-i-dos euros anuals (222 €/any), que es prorratejaran en les dotze mensualitats de l'any a raó de divuit euros amb 50 cèntims mensuals (18,50 €/mes).

L'empresa no podrà practicar cap deducció pels conceptes referits en el paràgraf anterior, tret de la corresponent a l'aportació a càrrec del treballador per la cotització al Règim General a la Seguretat Social, com tampoc el treballador no podrà exigir cap compensació econòmica si

no en fa ús.

La quantia fixada en concepte de manteniment serà incrementada anualment conforme als percentatges i les dates que es determinen en l'article 24 d'aquest text convencional, i resulten les quanties següents:

| PERÍODES                        | EUROS/ANY | EUROS/MES |
|---------------------------------|-----------|-----------|
| 1-abril-2015 a 31-març-2016     | 224,52    | 18,71     |
| 1-abril-2016 a 31-març-2017     | 227,04    | 18,92     |
| 1-abril-2017 a 31-desembre-2017 | 229,56    | 19,13     |
| 1-gener-2018 a 31-març-2018     | 238,44    | 19,87     |
| 1-abril-2018 a 31-març-2019     | 241,08    | 20,09     |
| 1-abril-2019 a 31-març-2020     | 252,48    | 21,04     |
| 1-abril-2020 a 31-març-2021     | 260,52    | 21,71     |
| 1-abril-2021 a 31-març-2022     | 268,56    | 22,38     |

### Article 32

#### RECLAMACIÓ DE QUANTITATS

Quan el treballador estigui 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 % sobre la diferència existent entre la quantitat definitivament fixada per la jurisdicció competent i la que l'empresa hagi ofert o fet efectiva 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 recarrec o interès per mora, diferent de l'establerta en aquest article.

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

### Article 33

#### 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 compti amb alguna de les edats que se citen 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, a l'efecte de computar la indemnització que escaigui, se sumaran tots els períodes treballats pel treballador fix discontinu en l'empresa amb la dita condició contractual, i el resultat es dividirà per dos-cents setanta-quatre dies, cada nou mesos de servei equivaldrà a dotze mesos, i la fracció que pogués resultar, si s'escau, sempre que fos 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 en complir la dita edat s'hagi cobert el període de carència 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'edat màxima per percebre la compensació s'entendrà prolongada fins al moment en què s'assoleixi el dret a la pensió.

Per al càlcul de les mensualitats resultants es tindran en compte, únicament i exclusivament, els salaris establerts en aquest Conveni, i no computaran en cap cas altres millores retributives que hagi estat abonant 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**

**Article 34**  
**ASSEGURANÇA PER INVALIDESA O MORT**

Les empreses hauran de tenir concertada una pòlissa d'assegurances que garanteixi als treballadors un capital de sis mil euros, a percebre per ells mateixos o pels hereus legals o pels 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 ser la dita declaració subjecta a revisió en els termes previstos en l'article 48.2 ET, si el treballador ha percebut el capital assegurat i posteriorment es reincorpora al treball, quedarà automàticament exclòs de la pòlissa sense dret a percebre, si s'escau, una nova indemnització.

Tindran dret a la percepció de la 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 aquest efecte, s'entendrà com a situació assimilada a l'alta en l'empresa, de conformitat amb la legislació de 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 s'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 d'aquest article, que es remunta al dia 17 de juliol de 2002 (XI Conveni col·lectiu). En el 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 en aquest article.

La representació legal dels treballadors podrà disposar d'una còpia de la pòlissa subscrita a l'efecte, així com dels documents de renovació d'aquesta.

Les empreses que no tinguin concertades aquestes pòlisses resultaran directament obligades a pagar el dit capital en cas de produir-se les contingències expressades en aquest article.

Les prestacions que derivin d'aquest article són incompatibles amb les que puguin derivar-se de les contingències regulades en l'article 35 «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.

**Article 35**  
**ASSEGURANÇA D'ACCIDENTS**

Les empreses hauran de tenir concertada una pòlissa d'assegurances que garanteixi als treballadors un capital de setze mil euros, a percebre per ells mateixos o pels 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 derivin d'un accident, sigui o no laboral, i es compleixin les condicions generals concertades a la pòlissa subscrita per cobrir el dit risc. Tindran dret a la percepció d'aquesta millora, sense perjudici de la data en què 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 aquestes contingències. A aquest efecte, s'entén com a situació assimilada a l'alta en l'empresa, de conformitat amb la legislació de 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, perquè la dita declaració sigui subjecta a revisió en els termes previstos en l'article 48.2 ET, si el treballador ha percebut el capital assegurat, i posteriorment es reincorpora al treball, quedarà automàticament exclòs de la pòlissa sense dret a percebre, si s'escau, una nova indemnització.

Les prestacions que derivin d'aquest article són incompatibles amb les que puguin derivar-se de les contingències regulades en l'article 34,



«assegurança per invalidesa o mort».

La representació legal dels treballadors podrà disposar d'una còpia de la pòlissa subscripta a l'efecte, així com dels documents de renovació d'aquesta.

Les empreses que no tinguin concertades aquestes pòlisses resultaran directament obligades al pagament del capital citat 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 desset mil euros.

### **Article 36** **INCAPACITAT TEMPORAL**

El treballador afectat per una situació d'incapacitat temporal (en endavant, IT) percebrà les prestacions que legalment se li reconeguin per aquesta 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 aquesta prestació és inferior al salari base, el complement per antiguitat *ad personam*, si s'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 fins a assolir el 100 % dels conceptes retributius convencionals citats, 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 de pagar 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 proposat per causar una incapacitat permanent.

L'empresa abonarà els tres primers dies d'IT, en un sol procés a l'any natural, en els presumptes 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 un reconeixement a càrrec de personal mèdic. La negativa del treballador als dits reconeixements determinarà la suspensió automàtica dels drets econòmics que poguessin existir a càrrec de l'empresari per les dites 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 poguessin merèixer una qualificació d'algun grau d'invalidesa o la seva curació.

### **Article 37** **SALUT LABORAL**

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

Els treballadors tenen dret a participar a través 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 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, i no podran ser utilitzats amb altres finalitats diferents que les pròpies de la vigilància de la salut, i l'empresa obtindrà les conclusions que se'n derivin a través 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 Mutua col·laboradora amb la Seguretat Social.

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

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

#### **Article 38**

##### **MANIPULACIÓ D'ALIMENTS**

Tots els treballadors que estiguin en contacte amb aliments hauran de complir escrupolosament les disposicions sobre manipulació d'aquests, i observar a tota hora la màxima higiene en la seva indumentària i netedat personal. Tots els treballadors atendran les instruccions de l'empresa sobre la prevenció de pràctiques antihigièniques previstes legalment, i compliran les ordres de treball 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, així com 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**

#### **Article 39**

##### **DRETS DE REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA**

De conformitat amb allò disposat 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 aquest Conveni.

D'acord amb 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.

#### **Article 40**

##### **ABSÈNCIES DEL TREBALL PER FUNCIONS DE REPRESENTACIÓ DEL PERSONAL**

Cadascun dels membres del comitè d'empresa o delegats de personal, com 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 l'escala següent:

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

De mutu acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors serà possible l'ampliació dels esmentats permisos pels motius especificats en el paràgraf anterior, i tendran les dites absències 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 adequada, que en tot cas no serà inferior a quaranta-vuit hores, tret de casos de provada urgència. En la comunicació de preavis haurà de figurar la motivació que justifiqui l'absència.

#### **Article 41**

##### **ACUMULACIÓ D'HORES DE REPRESENTACIÓ DEL PERSONAL**

El temps d'absència previst en 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 du a terme i a qui corresponen les hores, respectant en tot cas els criteris de moderació d'absències citats en l'article anterior.





**Article 42**

**DELEGAT SINDICAL**

1. En els centres de treball que comptin amb les plantilles que a continuació s'indiquen i quan els sindicats signants d'aquest Conveni hi tinguin una afiliació superior a la que així mateix se cita, la representació del sindicat serà exercida per un delegat.

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

El sindicat que al·legui posseir el dret a trobar-se representat mitjançant titularitat personal a qualsevol centre de treball, ho haurà d'acreditar davant l'empresari de manera fefaent, i aquesta reconeixerà tot seguit al delegat la seva condició de representant del sindicat a tots els efectes que escaiguin.

El càrrec de delegat sindical desapareixerà automàticament si posteriorment a la seva implantació disminueixen les xifres de treballadors o d'afiliació requerits per sota dels límits indicats. Per a això 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, estant obligat a guardar sigil professional en les matèries en les quals sigui procedent legalment.
- d. Seran escoltats 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 darrers.
- e. Podran recaptar quotes als afiliats al sindicat, repartir propaganda i mantenir-hi reunions amb els mateixos, tot això fora de les hores efectives de treball.
- f. Amb la finalitat de facilitar la difusió dels avisos que poguessin interessar els respectius afiliats al sindicat i els 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 possible, un adequat accés per a tots els treballadors.
- g. En matèria de reunions, ambdues parts, quant al procediment es refereix, 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 en l'article 41 d'aquest Conveni.

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

2. De conformitat amb l'article vuitè 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 l'establert als 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 remeti el seu sindicat.

3. Les seccions sindicals dels sindicats més representatius i dels que tinguin representació en els comitès d'empresa o expliquin amb 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 al centre de treball i en un lloc on s'hi garanteixi un adequat accés per als 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 comptin amb més de 250 treballadors.



#### Article 43

##### ACCIÓ SINDICAL

De conformitat amb l'article novè LOLS, els qui exerceixin càrrecs electius en l'àmbit autonòmic o estatal, en les organitzacions sindicals més representatives signants d'aquest Conveni, tindran de dret:

- Al gaudi dels permisos no retribuïts necessaris per al desenvolupament de les funcions sindicals pròpies del seu càrrec, i podran establir-se, per acord, limitacions al seu gaudi en funció de les necessitats del procés productiu.
- 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, i han de reincorporar-se al seu lloc de treball dins del mes següent a la data del cessament.
- A l'assistència i l'accés als centres de treball per participar en activitats pròpies del seu sindicat o del conjunt dels treballadors, amb 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 treballadors 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.

#### Article 44

##### QUOTA SINDICAL

A requeriment dels treballadors afiliats als sindicats legalment constituïts signants d'aquest Conveni, les empreses descomptaran de la nòmina mensual dels treballadors l'import de la quota sindical corresponent. El treballador interessat en aquesta operació remetrà a l'empresa un escrit en el qual expressarà amb claredat l'ordre de descompte, el sindicat al qual pertany, la quantia de quota, així com el número de compte corrent o d'estalvi i l'entitat a la qual hagi de ser transferida la corresponent quantitat. Les empreses efectuaran les dites detracions de forma indefinida, tret d'indicació en contra. L'empresa lliurarà una còpia de la transferència a la representació sindical si n'hi ha.

##### DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

###### Disposició transitòria primera

##### ACORDS INTERCONFEDERALS

Si durant la vigència d'aquest 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 perquè, si escau, siguin adaptats o incorporats de comú acord a aquest 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'Hostaleria.

###### Disposició transitòria segona

##### V ACORD LABORAL D'ÀMBIT ESTATAL PER AL SECTOR D'HOSTALERIA (ALEH V)

La Comissió Paritària anirà acomodant el text d'aquest Conveni col·lectiu al allò que estableix o al que estableixi el V Acord laboral d'àmbit estatal del sector d'hostaleria.

###### Disposició transitòria tercera

##### SALUT LABORAL

Les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu pacten proposar al Govern de les Illes Balears la subscripció d'un Acord tripartit que tingui per objecte reduir la sinistralitat laboral i la millora en la qualitat de les condicions de treball de les treballadores i treballadors del sector.

El dit Acord inclourà, com a objectiu específic, l'estudi de les càrregues físiques de treball en les empreses del sector, en particular, les condicions d'ergonomia i la dels sobreesforços, i habilitarà els instruments necessaris per a la seva avaluació eficaç i l'establiment de mesures preventives que permetin assolir un entorn de treball saludable, comptant en tot cas amb la participació dels comitès de seguretat i salut de les empreses i, si s'escau, els delegats de prevenció, i es desenvoluparà tot això al si de la Fundació per a la Prevenció de Riscos Laborals al sector d'hostaleria de les Illes Balears.

Els estudis, els treballs i l'elaboració dels diferents instruments d'actuació s'hauran de culminar abans que acabi la vigència del Conveni col·lectiu.



**Disposició transitòria quarta**  
**JUBILACIÓ**

En aquesta matèria els treballadors mantindran els drets adquirits en virtut de la disposició transitòria cinquena (jubiliació especial als 64 anys) i en la disposició addicional segona (jubiliació parcial) del XIV Conveni col·lectiu sectorial d'hostaleria 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 143, d'1 d'octubre de 2009), derogat pel Decret 13/2011, de 25 de febrer, publicat en el BOIB núm. 32, de 3 de març de 2011, al seu torn derogat pel vigent Decret 20/2015, de 17 d'abril, de principis generals i directrius de coordinació en matèria turística; de regulació d'òrgans assessors, de coordinació i de cooperació del Govern de les Illes Balears, i de regulació i classificació de les empreses i dels establiments turístics, dictat en desenvolupament de la Llei 8/2012, de 19 de juliol, de turisme de les Illes Balears (BOIB núm. 56, de 18 d'abril de 2015), s'acorda reordenar les categories dels centres de treball a efectes retributius recollida a l'annex II, sense que això suposi modificació de les condicions retributives vigents, per a la qual cosa es faculta la Comissió paritària perquè en dugui a terme l'adaptació corresponent durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu.

**Disposició transitòria sisena**  
**CLASSIFICACIÓ ADMINISTRATIVA EN TRÀMIT DELS ESTABLIMENTS D'HOSTALATGE**

Les empreses que, de conformitat amb el Decret 20/2015, de 17 d'abril, de principis generals i directrius de coordinació en matèria turística; de regulació d'òrgans assessors, de coordinació i de cooperació del Govern de les Illes Balears, i de regulació i classificació de les empreses i dels establiments turístics dictat en desenvolupament de la Llei 8/2012, de 19 de juliol, de turisme de les Illes Balears (BOIB de 18 d'abril de 2012), hagin iniciat un procediment de modificació conduent a l'augment de la classificació de la categoria de l'establiment (increment de preus, publicitat i informació contractual obligatòria segons la normativa assenyalada anteriorment), abonaran, si s'escau, des del moment de la sol·licitud de modificació de les dades de l'establiment en la inscripció en el Registre insular i en el Registre general d'empreses, activitats i establiments turístics de les Illes Balears i durant el temps que duri la tramitació, els salaris regulats convencionalment per a la categoria pretesa.

Les empreses que, malgrat haver iniciat la sol·licitud d'augment de categoria referida en el paràgraf anterior, no comercialitzin l'establiment conforme a la categoria sol·licitada, continuaran abonant els salaris corresponents a la seva categoria fins a l'efectiva comercialització de l'establiment en la categoria superior pretesa. A aquest efecte, aquestes empreses hauran de comunicar i provar fefaentment, tant a la Comissió paritària del Conveni col·lectiu com, si n'hi ha, a la representació legal dels treballadors del centre de treball, la sol·licitud d'augment de categoria, el manteniment de la categoria en la comercialització de l'establiment i, al seu moment, la comercialització d'aquest amb una categoria superior.

Les condicions salarials descrites, en el supòsit d'aplicar-se la comercialització esmentada, s'augmentaran després de l'efectiva consolidació administrativa de la categoria sol·licitada. En cas contrari, és a dir, quan no s'obtingui el canvi de categoria o es desisteixi d'obtenir-lo, els salaris a meritar seran novament, i després de l'acreditació de tals circumstàncies, els previstos convencionalment per a la categoria originària.

El disposat en els paràgrafs anteriors també serà d'aplicació per als supòsits en què la sol·licitud de modificació per a l'augment de categoria s'hagi realitzat amb caràcter previ a la signatura d'aquesta disposició, en especial els realitzats durant la vigència del Decret 20/2011, de 18 de març, pel qual s'establien les disposicions generals de classificació de la categoria dels establiments d'allotjament turístic en "hotel", "hotel apartament" i "apartament turístic" de les Illes Balears («BOIB» de 30 de març de 2011), amb les particularitats que s'estableixen a continuació:

- a. El dia inicial de la meritació del salari de la categoria sol·licitada i, per tant, el de l'inici de les diferències salarials, es correspondrà amb el de la sol·licitud o el de l'efectiva comercialització en els termes establerts en aquesta disposició, si bé en aquests casos, la comunicació a la representació legal dels treballadors i a la Comissió Paritària se'n realitzarà, com a màxim, en el termini d'un mes des de la publicació de l'acord de la Comissió negociadora de data 1 d'agost de 2016 en el BOIB, sempre que la sol·licitud o l'efectiva comercialització sigui posterior a l'1 de juliol de 2015. En tots els altres supòsits s'estableix com a data inicial de la meritació de les diferències salarials el dia 1 de juliol de 2015.
- b. Les diferències de salari derivades del que ha estat exposat en l'apartat anterior, si n'hi ha, s'hauran d'haver abonats als treballadors afectats abans de l'1 de gener de 2017.

Es faculta expressament la Comissió Paritària del Conveni per interpretar, aclarir i resoldre qualsevol dubte, qüestió o incidència que susciti l'aplicació d'aquesta disposició.[4]





## **DISPOSICIONS ADDICIONALS**

### **Disposició adicional 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 en l'article 11 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'hostaleria o amb qualsevol altra norma en aquest sentit.

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

### **Disposició adicional segona**

#### **COMISSIÓ PARITÀRIA<sup>[5]</sup>**

De conformitat amb 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 d'aquest Conveni.

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

La Comissió es reunirà dins els quinze dies següents al de la publicació del Conveni en el BOIB, i en la reunió quedaran designats els membres i establerts el programa de treball, la freqüència de les seves reunions i les altres condicions que n'hagin de regir el funcionament.

Seràn funcions d'aquesta comissió:

- a. Les d'entendre en totes aquelles matèries en què l'articulat d'aquest Conveni hagi previst la seva participació.
- b. La interpretació i vigilància del pactat en el Conveni.
- c. Adaptació al Conveni col·lectiu de la legislació sobrevinguda que l'afecti.
- d. En matèria d'inaplicació de les condicions previstes en aquest Conveni, que es tramitin a l'empara de l'article 82.3 ET:

1. Ser informada dels acords assolits en els procediments d'inaplicació de les condicions previstes en aquest Conveni col·lectiu, havent de notificar a l'empresa els acords abastats en la Comissió Paritària en el termini dels 30 dies següents a la seva 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-se, 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 finalitzi sense acord i no siguin aplicables els procediments a què es refereix el paràgraf anterior, o aquests no n'hagin solucionat la discrepància, qualsevol de les parts podrà sotmetre'n la solució 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 dita Comissió (BOIB 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 efectes jurídics previstos legalment i convencionalment.

Les discrepàncies que no siguin resoltes al si de la Comissió Paritària es resoldran d'acord amb els 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.

### **Disposició adicional 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, d'acord amb l'establert en l'ALEH V, 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 d'aquest 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 d'aquest Conveni acorden crear un grup de treball específic al si de la Comissió Paritària, perquè des de la constitució d'aquesta estudiïn i estableixin, si s'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 d'aquest Conveni acorden crear un Observatori Laboral Sectorial al si de la Comissió Paritària, que exercirà les seves funcions per a l'àmbit territorial propi del Conveni col·lectiu amb la finalitat d'efectuar l'anàlisi conjunta de les perspectives futures en matèries com ara 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 que es constitueixi la Comissió Paritària del Conveni, aquesta crearà un grup de treball en què se'n determinaran la formació, els 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 2 de l'article 8 d'aquest Conveni, provinent de la regulació de convenis col·lectius anteriors a l'any 1992, hi conservaran el dret en les condicions establertes a tals convenis, com una garantia *ad personam* el règim d'aplicació de la 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 s'escau, següents, fins a l'any 1991.
2. Queden exclosos del dit còmput:
  - 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 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 particular.
3. Quan un treballador hagi estat prestant els seus serveis amb la condició de fix discontinu des d'almenys l'any 1982, durant sis mesos l'any, i per efectes de l'ocupació registrada l'any 1985, i la mitjana resultant fos inferior a sis mesos, no es tindrà en compte l'any 1985 per fixar el temps d'ocupació garantit.
4. Els temps d'ocupació garantits resultants de les mitjanes establertes podran patir 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 abans esmentades es comunicaran al treballador mitjançant un escrit en què se n'indiquin les raons.



**Disposició adicional 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 concorren al sector d'hostaleria i amb la finalitat d'evitar situacions de desigualtat entre treballadors que realitzen 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 inclosos, 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 la jornada hagi de ser inferior al 77 % de la jornada anual prevista en els dits articles, tal com establia el Reial decret llei 15/1998, de 27 de novembre, i seran considerats tals treballadors fixos discontinus de conformitat amb l'article 16 ET.

**Disposició adicional 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'HOSTALERIA**

En aquesta matèria és d'aplicació, com a dret paccionat supletori, l'article 51 del capítol dècim sobre igualtat efectiva de dones i homes de l'ALEH V.

**DISPOSICIONS FINALS****Disposició final primera****NORMATIVA SUPLETÒRIA**

Amb caràcter supletori a l'establert en aquest Conveni, s'aplicarà el que disposen la Llei i les disposicions reglamentàries que en dimanen.

Així mateix serà d'aplicació a l'àmbit d'aquest Conveni el V Acord laboral d'àmbit estatal del sector d'hostaleria (BOE núm. 121, de 21 de maig), en el qual es recull en el capítol vuitè el vigent règim disciplinari laboral.

**Disposició final segona****CLÀUSULA DEROGATÒRIA**

En entrar en vigor aquest Conveni consolidat, queden derogats els acords precedents i tots els convenis col·lectius anteriors, tret de les referències que expressament es recullin en el seu articulat sobre algun antecedent convencional que sigui d'aplicació directa.

**ANNEX I****NIVELLS RETRIBUTIUS PER ALS LLOCS DE TREBALL**

| <b>NIVELL SALARIAL PRIMER</b>                                |  |
|--|--|
| 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 de pisos i neteja (abans governant/a) | Encarregat/ada de manteniment i serveis (abans encarregat/ada de treballs) |

| <b>NIVELL SALARIAL SEGON</b>      |                                 |
|-----------------------------------|---------------------------------|
| 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/a rebosteria                  | Supervisor/a de càtering        |
| Segon/a cap de sala               | Cap de sala de càtering         |
| Segon/a encarregat/ada de taulell | Cap/a de rebosteria de càtering |





|   |  |
|---|--|
| Encarregat/ada de secció de 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/a 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  |
| Manocorrentista                                 | 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                               | Fornet/a                              |
| Oficial/a reboster/a                    | Animador/a i monitor/a                |
| Dependent/a 2a                          | Cambret/a bar                         |
| Cambret/a de sala                       | Cambret/a menjador                    |
| Cuiner/a de càtering                    | Cambret/a sala de festes              |
| Preparador/a de càtering                | Oficial/a administratiu/iva 2a        |
| Lampista/a                              | 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/a 2a càtering |
| Fuster/a                                | Cambret/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                    |
| Facturista                          | Ajudant/a de cuina càtering                      |
| Taquiller/a                         | Ajudant/a de rebosteria càtering                 |
| Ajudant/a de 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             |
| Auxiliar de cuina                    | Pisciner/a             |
| Fregador/a                           | Mosso/a d'habitacions. |
| Marmitó/a                            | Llencer/a              |





|                          |                                      |
|--------------------------|--------------------------------------|
| Ajudant/a de cafè        | 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/a  | 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 A L'EFECTE RETRIBUTIU**

| <b>CATEGORIA A</b>              |                                    |
|---------------------------------|------------------------------------|
| Hotel de 4 i 5 estrelles        | Cafè bar especial A i B            |
| Hotel residència de 4 estrelles | Bar americà                        |
| Hotel apartament de 4 estrelles | Sala de festes i Discoteca luxe 1a |
| Apartament extrahoteler luxe    | Motel de 4 estrelles               |
| Restaurant de 4 i 5 forquetes   | Saló de te                         |
| Hotel rural                     |                                    |

| <b>CATEGORIA B</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 apartament de 3 i 2 estrelles       | Sala de festes i discoteca 2a    |
| Apartament extrahoteler 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  |

| <b>CATEGORIA C</b>                  |                                  |
|-------------------------------------|----------------------------------|
| Hotel d'1 estrella                  | Restaurant d'1 forqueta          |
| Hotel residència d'1 estrella       | Cafeteria d'1 tassa              |
| Hotel apartament d'1 estrella       | Bar de 3a i 4a                   |
| Apartament extrahoteler de 3a       | Taverna i bodegó                 |
| Residència apartaments d'1 estrella | Casa de menjar                   |
| Hostal de 2 i 1 estrelles           | Taverna que serveixen dinars     |
| Motel d'1 estrella                  | Gelateria                        |
| Pensió de 2 i 1 estrelles           | Sala de festes i Discoteca de 3a |
| Fonda i casa d'hostes               | Saló 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        | B        | C        | D         | E         | F         |
|-------------------|----------------------------|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|
|                   |                            | (3 anys) | (6 anys) | (9 anys) | (14 anys) | (19 anys) | (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    | 134,74    |
| V                 | A                          | 9,37     | 26,54    | 50,14    | 78,06     | 111,56    | 131,11    |
|                   | B                          | 9,28     | 26,32    | 49,68    | 77,31     | 110,46    | 129,81    |
|                   | C                          | 9,24     | 26,19    | 49,42    | 76,90     | 109,87    | 129,10    |
| VI                | A - B - C                  | 8,83     | 25,11    | 47,24    | 73,36     | 104,69    | 122,97    |

**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 8 del  
**XV CONVENI COL·LECTIU SECTORIAL D'HOSTALERIA DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS-**

EMPRESA:

Sr./Sra.

DNI/NIE:

En qualitat de:

de l'empresa:

NIF:

Activitat:

Amb domicili social a:

CCC seguretat social empresa:

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

CCC seguretat social del centre de treball:

A l'efecte de fer la crida prevista en l'article 16 de l'Estatut dels treballadors i, si s'escau, garantir l'ocupació prevista en el XV CONVENI COL·LECTIU SECTORIAL D'HOSTALERIA DE LES ILLES BALEARS, comunica al:

TREBALLADOR:

Nom i cognoms:

Núm. d'afiliació SS:

DNI/NIE:

Data naixement:

Domicili:

.....

Lloc de treball:

Que, com que teniu la condició de treballador fix discontinu d'aquesta empresa, haureu de començar a prestar els vostres serveis;

Des del dia:

Fins al dia:

[Data, aquesta darrera, en què s'estima que acabin i, per tant, s'interrompin, les activitats per a les quals està contractat.





OBSERVACIONS:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de l'any 201\_\_ .

L'Empresa El treballador / La treballadora

(vaig rebre la crida)

**ANNEX V  
COMUNICAT D'INTERRUPCIÓ DE L'EXECUCIÓ DEL  
CONTRACTE DE TREBALL DELS TREBALLADORS FIXOS  
DISCONTINUS -article 8 DEL XV CONVENI COL·LECTIU SECTORIAL D'HOSTALERIA DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA  
DE LES ILLES BALEARS-**

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de l'any 20\_\_

Senyor/Senyora,

A l'efecte previst en 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, per haver conclòs el període d'activitat per al qual va ser ocupat, sense perjudici de la seva represa següent, d'acord amb allò legalment o convencionalment establert.

Sense que calgui afegir-hi res més,

L'empresa El treballador

Vaig rebre el duplicat (data i signatura)

**ANNEX VI  
XV CONVENI COL·LECTIU SECTORIAL D'HOSTALERIA DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS**

**ARTICLE 7.1**

**PLANTILLES DELS CENTRES DE TREBALL**

EMPRESA \_\_\_\_\_ CCC SS \_\_\_\_\_ CIF \_\_\_\_\_

CENTRE DE TREBALL \_\_\_\_\_ Domicili \_\_\_\_\_

Telèfon \_\_\_\_\_ Telefax \_\_\_\_\_ A/e \_\_\_\_\_ @ \_\_\_\_\_

**DADES DE L'ANY 20\_\_**

| PLANTILLA               | Gener |   | Febrer |   | Març |   | Abril |   | Maig |   | Juny |   | Juliol |   | Agost |   | Setembre |   | Octubre |   | Novembre |   | Desembre |   | Nombre total de 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 |                          |
| TREBALLADORS I JORNADES |       |   |        |   |      |   |       |   |      |   |      |   |        |   |       |   |          |   |         |   |          |   |          |   |                          |
| Fixos ordinaris         |       |   |        |   |      |   |       |   |      |   |      |   |        |   |       |   |          |   |         |   |          |   |          |   |                          |
| Fixos discontinus       |       |   |        |   |      |   |       |   |      |   |      |   |        |   |       |   |          |   |         |   |          |   |          |   |                          |
| RETA                    |       |   |        |   |      |   |       |   |      |   |      |   |        |   |       |   |          |   |         |   |          |   |          |   |                          |
| S Ocupació fixa         |       |   |        |   |      |   |       |   |      |   |      |   |        |   |       |   |          |   |         |   |          |   |          |   |                          |
| Temporals               |       |   |        |   |      |   |       |   |      |   |      |   |        |   |       |   |          |   |         |   |          |   |          |   |                          |

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2018/86/1012916







Hotelera d'Eivissa i Formentera i Associació Hotelera de Menorca per part de la representació empresarial, i la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la Unió General de Treballadors de les Illes Balears i la Federació de Serveis de CCOO de les Illes Balears, per part de la representació sindical, i se n'aprova el Reglament de funcionament; acta que es publica en el BOIB núm. 129, de 25 de setembre de 2014.

