



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

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

1040

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 del Conveni col·lectiu de l'empresa Foodzilla, SLU i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07100602012019)

Antecedents

1. El 9 d'octubre de 2018, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Foodzilla, SLU.
2. El 30 d'octubre de 2018, José Carlos Sedano Almiñana, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del conveni esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 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 el Conveni col·lectiu de l'empresa Foodzilla, SLU en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Mesa Negociadora.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada per la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 30 de gener de 2019

La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral

Isabel Castro Fernández

Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria

(BOIB 105/2015)



I CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA FOODZILLA, SLU

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. Parts que concerten el Conveni col·lectiu

1. Aquest Conveni se subscriu a l'empara del disposat en l'article 84.2 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.
2. Les parts concertants d'aquest Conveni són, d'una banda, l'empresa, i de l'altra, la representació legal dels treballadors.

Article 2. Àmbit personal, funcional i territorial

1. Aquest Conveni, que afecta exclusivament al personal de FOODZILLA, SLU, estableix i regula les normes per les quals s'han de regir les relacions laborals i les condicions de treball entre l'empresa i el personal esmentat en el territori de la comunitat autònoma de les Illes Balears.
2. Queden exclosos d'aquest Conveni el personal que ho estigués, de conformitat amb els articles 1.3 i 2.1 a) 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.

Article 3. Norma bàsica i substitutòria

1. En virtut del que estableix l'article 84.2 de l'Estatut dels treballadors, aquest Conveni col·lectiu substitueix i succeeix en la seva integritat a les regulacions precedents i té prioritat aplicadora respecte del conveni sectorial o estatal o d'àmbit inferior en els termes previstos en l'article esmentat.
2. Serà d'aplicació, en el no regulat en aquest Conveni, el disposat en el XV Conveni col·lectiu sectorial d'hostaleria de la comunitat autònoma de les Illes Balears, en el V Acord laboral d'àmbit estatal per al sector d'hostaleria (ALEH V) i les normes que els substitueixin, així com totes les que siguin d'aplicació.

Article 4. Àmbit temporal

1. El Conveni col·lectiu entrarà en vigor l'endemà de la seva signatura per les parts que el concerten i finalitzarà el 31 de desembre de 2023, amb independència de la data en què es dugui a terme la publicació oficial per l'organisme administratiu competent.
2. Finalitzat el període de vigència establert en l'apartat anterior el Conveni s'entendrà prorrogat d'any l'any, tret que hi hagi denúncia expressa per una de les parts legitimades.
3. Conforme als articles 85, 86 i concordants de l'Estatut dels treballadors, en cas de denúncia del Conveni col·lectiu la denúncia s'haurà de fer amb, almenys, tres mesos d'antelació a l'acabament de la vigència inicial pactada, o de la vigència de qualsevol dels anys de pròrroga, per acord d'almenys una de les parts signatàries i per escrit dirigit en temps i forma a l'altra part i a l'autoritat laboral; en aquest cas, la comissió negociadora del següent conveni col·lectiu s'haurà de constituir i iniciar formalment i efectivament la negociació com a màxim durant el mes de febrer següent, en ajustar un pla o calendari de negociació.

Article 5. Compensació i absorció

1. Les condicions pactades en general, i les retributives en particular, en aquest Conveni tenen el caràcter de mínims i serà d'aplicació el mecanisme de compensació i absorció, per la qual cosa les condicions esmentades compensaran i absorbiran a totes les existents en el moment de la seva entrada en vigor qualsevol que sigui la naturalesa o l'origen de la seva existència, bé sigui per imperatiu legal, contracte individual, ús o costum, concessió voluntària de l'empresa o per qualsevol altra causa.
2. Les disposicions legals futures que poguessin suposar un canvi econòmic en tots o alguns dels conceptes pactats en aquest Conveni o suposessin la creació d'altres de nous únicament tindran eficàcia pràctica quan, considerats en la seva totalitat i en còmput anual, superin els establerts en aquest Conveni. En cas contrari es consideren absorbits per aquest Conveni.
3. Operarà la compensació i absorció quan els salaris realment abonats, en el seu conjunt i còmput anual, siguin més favorables per als treballadors que els fixats en el capítol de retribucions.

Article 6. Vinculació a la totalitat



Les condicions pactades en aquest Conveni són un tot orgànic i indivisible. En el supòsit que algun article del Conveni sigui declarat nul per resolució judicial, extrajudicial o administrativa quedarà inaplicable, amb independència de l'aplicació de la resta del Conveni, fins que les seves parts signants li donin contingut conforme a la legalitat.

Article 7. Comissió mixta paritària

1. De conformitat amb els articles 85.3 e) i 91 de l'Estatut dels treballadors es designa una Comissió Paritària que representarà a les parts negociadores per entendre d'aquelles qüestions establertes en la llei, aquelles que li siguin atribuïdes per aquesta i per aquest Conveni.
2. Ambdues parts acorden que qualsevol dubte o divergència que pugui sorgir de la interpretació i aplicació del contingut d'aquest Conveni se sotmetrà prèviament a l'informe de la Comissió Paritària abans d'acudir i iniciar qualsevol acció o reclamació davant de la jurisdicció competent.

La Comissió Paritària estarà composta per la direcció de l'empresa i la representació legal dels treballadors, en nombre igual de membres per a cadascuna de les parts.

Les funcions de la Comissió Paritària seran les següents:

- a) Interpretar i vigilar l'aplicació d'aquest Conveni.
- b) Informar, amb caràcter previ i obligatori, en totes les qüestions de conflicte col·lectiu.
- c) Sotmetre a debat les matèries que a criteri d'alguna de les parts siguin necessàries per incorporar, definir o aclarir el text d'aquest Conveni.
- d) Qualsevol activitat tendent a l'aplicació i eficàcia del Conveni.
- e) Obtenir acords sobre aquelles matèries no regulades en aquest Conveni i que, a criteri de les parts que componen la comissió, sigui necessari incorporar al text per adaptar-lo millor a la realitat productiva o laboral existent en cada moment.

La Comissió paritària es reunirà amb caràcter ordinari almenys una vegada a l'any, i amb caràcter extraordinari, sempre que sigui precís per resoldre qüestions encomanades a la mateixa, quan les parts de mutu acord l'estimin convenient.

Les convocatòries de la Comissió paritària seran efectuades pel representant de cadascuna de les parts que la componen mitjançant escrit dirigit a l'altra, fent-hi constar lloc, data i hora de la reunió, ordre del dia, i haurà de ser enviada amb set dies d'antelació, com a mínim, a la data prevista.

La Comissió Paritària resoldrà les qüestions que li siguin sotmeses en un termini no superior a 30 dies, tret d'acord de les parts prorrogant el termini esmentat. Els acords s'adoptaran per unanimitat, i quan sigui preceptiu s'incorporaran al text del Conveni.

3. Les controvèrsies sorgides al si de la Comissió paritària que limitin o impedeixin la resolució de les funcions que legalment o convencionalment té atribuïdes o comportin el bloqueig en l'adopció d'acords se sotmetran al disposat en aquesta matèria d'acord amb els procediments regulats en l'Acord interprofessional pel qual es va crear el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), en aplicació del reglament de funcionament del Tribunal esmentat.

4. El domicili de la Comissió queda ubicat en el domicili social de l'empresa.

Article 8. Clàusula d'inaplicació

1. De conformitat amb l'establert a l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, si es presenten causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per negociar un conveni col·lectiu conforme al previst a l'article 87.1 de l'Estatut dels treballadors, es podran inaplicar, previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes previstos en l'article 41.4 del mateix text legal, les condicions de treball aquí pactades que afectin les matèries següents:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedeixin dels límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

A efectes de desenvolupar el període de consultes abans esmentat l'empresa haurà de presentar davant de la representació dels treballadors la documentació precisa que justifiqui un tractament diferenciat. Així mateix es comunicarà a la Comissió Paritària d'aquest Conveni l'inici del període de consultes amb 10 dies d'antelació.



Els representants dels treballadors estan obligats a tractar amb confidencialitat la informació rebuda i les dades a què hagin tingut accés, com a conseqüència de l'establert en els paràgrafs anteriors, i observar sigil professional.

Si s'assoleix acord aquest haurà de determinar exactament les condicions de treball aplicables i la seva durada. Així mateix, haurà de ser notificat a la Comissió Paritària d'aquest Conveni.

2. En cas de desacord les parts sotmetran la discrepància a la Comissió Paritària que disposarà d'un termini de set dies comptadors des que la discrepància sigui plantejada, per pronunciar-s'hi.

Si en el si de la Comissió paritària no s'assolís acord, en virtut del previst en l'article 85.3 c) de l'Estatut dels treballadors les parts sotmetran la discrepància al que estableix el Decret 5/2013, de 29 de novembre, pel qual es crea i regula la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.

CAPÍTOL II. JORNADA I DISTRIBUCIÓ DEL TEMPS DE TREBALL

Article 9. Jornada de treball

1. La durada màxima de la jornada ordinària de treball serà de quaranta hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual. Per als treballadors que per la modalitat o durada del seu contracte realitzessin una jornada en còmput anual inferior a la jornada general en l'empresa la durada màxima de la jornada ordinària de treball es reduirà en la mateixa proporció de la jornada esmentada.

2. La jornada laboral es podrà desenvolupar en règim de jornada partida o continuada; es prestarà de dilluns a diumenge, amb els descansos que legalment siguin procedents.

3. El temps de treball es computarà de manera que el treballador es trobi en el seu lloc de treball tant a l'inici com al final de la jornada diària correctament uniformat.

4. Ateses les especials característiques de l'activitat desenvolupada per l'empresa, amb caràcter general la jornada anual pactada es podrà distribuir irregularment durant tots els dies de l'any, sense perjudici del gaudi dels dies de descans setmanal i anual que corresponguin als treballadors, i amb independència que els contractes de treball ho siguin a temps parcial o a temps complet. Malgrat l'anterior, l'empresa no en podrà distribuir irregularment més del 10 % de la jornada d'aquells treballadors contractats a temps parcial amb una jornada inferior a 25 hores setmanals.

Per necessitats del servei la direcció de l'empresa podrà distribuir irregularment les hores de treball, així com els dies de feina que componen la jornada setmanal del personal en cada un dels torns de treball establerts, sense que en cap cas es puguin establir torns de més de nou hores diàries o menys de cinc hores per als treballadors que prestin el seu servei en règim de jornada completa.

El treballador haurà de conèixer amb un preavis mínim de set dies el dia i hora de la prestació de treball.

Els canvis en l'horari assignat, quan es presentin causes organitzatives imprevisibles (absències no previstes d'altres persones de la plantilla, retards o avançaments en subministraments, etcètera), s'efectuaran respectant el que estableix l'article 34.2 d'Estatut dels treballadors, preferentment amb personal voluntari. En defecte del personal esmentat, en cap cas no podran superar com a límit màxim 45 hores per trimestre per als treballadors a jornada completa. Als treballadors a temps parcial se'ls aplicarà el límit esmentat en proporció amb la seva jornada.

Les diferències de jornada que, per excés o defecte es produeixin, es compensaran en el termini màxim de 12 mesos des de la seva producció. En tot cas, es respectaran els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos en la llei.

Article 10. Flexibilitat horària

Quan es presentin causes organitzatives i/o productives o de qualsevol altra índole, pròpies de l'operativa de l'empresa i previ acord amb el treballador afectat, es podrà establir una distribució horària i de descans diferent a la desenvolupada habitualment pel treballador, inclosa la possibilitat de fer horari partit. En tot cas, l'acord esmentat respectarà els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos en la llei.

Article 11. Descans setmanal

Amb caràcter general s'estableix que els treballadors tindran dret a un descans setmanal d'un dia i mig natural, sense perjudici del respecte a les condicions *ad personam* aplicables a la plantilla vigents en el moment d'entrada en vigor d'aquest Conveni col·lectiu, i que hauran de ser respectades.

Malgrat l'anterior, durant els mesos de menor activitat (els exclosos dels períodes especificats en el paràgraf següent) es gaudiran dos dies de descans setmanal.

Si la plantilla del centre de treball superés els 30 treballadors el descans setmanal serà de dos dies naturals consecutius.

En qualsevol cas, i per a la integritat de la plantilla, el gaudi del descans setmanal es podrà efectuar de forma no consecutiva durant els períodes de Setmana Santa i entre el 20 de novembre i el 15 de gener; i així mateix, en el període comprès entre l'1 de juny i el 15 de setembre de cada any, en què els treballadors gaudiran, com a regla general, d'un sol dia de descans a la setmana. El mig dia –o dia, segons els casos– restant serà gaudit de forma acumulada en un període de referència de fins a quatre mesos, i es podrà efectuar el gaudi esmentat tant abans com després del gaudi del dia setmanal de descans; tot això de conformitat al disposat en l'article 7 del Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre. El gaudi del mig dia –o dia, segons els casos– separat es podrà fer unit a un altre descans setmanal acumulat a vacances o acumulat entre si, tot això de comú acord amb l'empresa. En defecte d'acord es gaudirà acumulat entre si en les dates que l'empresa disposi, si bé preavisant amb almenys cinc dies naturals.

En el cas de treballadors contractats per temps determinat i de fixos discontinus l'empresa efectuarà, en la mesura del possible, l'acumulació del mig dia esmentat –o dia complet, segons els casos– de descans setmanal no gaudit en períodes continuats i al principi o al final de la temporada turística, de manera que es possibiliti al treballador, si aquesta és la seva opció, el seu gaudi al seu lloc de residència.

CAPÍTOL III. RÈGIM ECONÒMIC

Article 12. Estructura salarial

Tindran la consideració de salari els conceptes següents:

Salari base. És l'establert per a cada lloc de treball dins del grup professional corresponent que s'indica a les taules salarials de l'annex 1 d'aquest Conveni.

Complements salarials. Són les quantitats meritades al treballador, a més i amb independència del salari base, atenent a circumstàncies diferents de la unitat de temps com les del lloc de treball o de qualitat en el treball. Aquests complements tenen el caràcter de no consolidables en el salari del treballador i poden ser objecte de compensació i absorció.

Percepcions extrasalarials. Són les quantitats de caràcter indemnitzatori o de compensació de despeses que percep el treballador com a conseqüència de la prestació del seu treball i, per tant, no tenen la consideració de salari.

Igualment seran d'aplicació aquells conceptes retributius salarials i extrasalarials continguts en el Conveni col·lectiu del sector no regulats expressament en aquest Conveni, tals com plus transport, nocturnitat, manutenció, uniformitat o calçat.

Article 13. Hores extraordinàries

1. Tindran la consideració d'hores extraordinàries aquelles hores de treball que es realitzin sobre la durada màxima de la jornada ordinària de treball.

Les hores extraordinàries es compensaran en temps equivalent mitjançant descans dins dels quatre mesos següents a la seva realització, o bé en metàl·lic, al valor de l'hora ordinària, a opció del treballador. En cas de compensació en descans la fixació dels períodes compensatoris serà fixat per l'empresa.

2. El nombre d'hores extraordinàries no podrà ser superior a 80 l'any, tret del previst en l'apartat 3 d'aquest article. Per als treballadors que per la modalitat o durada del seu contracte fessin una jornada en còmput anual inferior a la jornada general en l'empresa, el nombre màxim anual d'hores extraordinàries es reduirà en la mateixa proporció que existeixi entre tals jornades.

Als efectes del disposat en el paràgraf anterior no es computaran com a tals les hores extraordinàries que hagin estat compensades mitjançant descans dins dels quatre mesos següents a la seva realització.

3. No es tindrà en compte, a efectes de la durada màxima de la jornada ordinària laboral, ni per al còmput del nombre màxim de les hores extraordinàries autoritzades, l'excés de les treballades per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents, sense perjudici de la seva compensació com a hores extraordinàries.

Article 14. Gratificacions extraordinàries

Els treballadors tindran dret a dues gratificacions extraordinàries de 30 dies de salari base, que es meritaren anualment. Les gratificacions mencionades seran satisfetes una el dia 31 de juliol, que es podrà abonar conjuntament amb la mensualitat del mateix mes, i l'altra el 21 de desembre. Els qui no hagin completat un any de servei en l'empresa en la data del venciment de les respectives gratificacions percebran el seu import prorratejat en relació amb el temps treballat. Igual tractament, quant a prorrateig, es donarà als qui ingressin i/o cessin en el transcurs de l'any.



Les gratificacions extraordinàries s'abonaran prorratejades mes a mes, tret de petició expressa del treballador; en aquest cas s'abonaran en les dates establertes en el paràgraf anterior.

Article 15. Incrementos retributius

Les taules salarials d'aplicació des de la data de la signatura del Conveni col·lectiu i durant l'any 2018 queden reflectides a l'annex I d'aquest Conveni.

Per a cada un dels següents anys de vigència d'aquest Conveni o de les seves pròrrogues s'estableix, amb efectes des de l'1 de gener de cada any, un increment dels conceptes retributius convencionals salarials de l'1 %.

En l'annex II d'aquest Conveni apareixen els increments corresponents als anys 2019 a 2023.

Adicionalment a l'increment esmentat, a partir de l'any 2019, i com a màxim durant l'anualitat esmentada, les parts es comprometen a negociar un pla de retribució variable lligat a la productivitat del treballador i als resultats de l'empresa, que serà aplicable a partir del moment de la seva subscripció en els termes i condicions que en aquest s'acordin, i que no tindrà caràcter retroactiu, tret de pacte en contrari.

CAPÍTOL V. CLASSIFICACIÓ DEL PERSONAL

Article 16. Sistema de classificació professional

S'estableix el sistema de classificació professional dels treballadors/es inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu per mitjà de grups professionals.

Els criteris de definició dels grups professionals s'han acomodats a regles comunes per a les persones treballadores d'un i un altre sexe, tenint com a objecte garantir l'absència de discriminació directa i indirecta entre dones i homes.

S'assignarà un grup professional al treballador/a mitjançant acord amb l'empresari, alhora que s'establirà com a contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball la realització de totes les funcions corresponents al grup professional assignat, amb els límits establerts en aquest capítol.

Article 17. Grups Professionals

Per grup professional s'entén aquell que agrupa unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació. Pot incloure diferents tasques, funcions, especialitats professionals o responsabilitats assignades al treballador/a de les àrees funcionals que es descriuen en aquest Conveni, segons definició donada per l'article 22.2 de l'Estatut dels treballadors.

Es determinen quatre grups professionals, segons les característiques següents:

1. Grup professional primer. Direcció i comandaments

a. Criteris generals. S'entén per comandament, inclòs el comandament intermedi, qui amb pròpia iniciativa i dins de les normes establertes per l'empresari o persona en qui aquest delegui, exerceix funcions de caràcter tècnic, comandament o organització. Els treballadors/es assignats a aquest grup planifiquen, organitzen, dirigeixen, coordinen i controlen les activitats pròpies del desenvolupament propi de l'activitat empresarial.

Les tasques d'aquest grup professional suposen un alt grau de coneixement, autonomia, iniciativa i la responsabilitat completa per a la gestió d'una o diverses àrees funcionals del centre de treball, a partir de directrius generals molt àmplies directament emanades de l'empresari o persona en qui aquest delegui.

També s'inclou la realització de tasques complexes amb objectius definits i concrets. Ha de donar compte de la seva gestió a algun dels treballadors/es que prestin serveis com a comandaments, així com la realització de tasques d'integració, coordinació i supervisió de l'execució de tasques heterogènies amb la responsabilitat d'ordenar el treball d'un conjunt de treballadors/es. Els treballadors/es assignats a aquest grup professional podran fer tasques complexes però homogènies que poden implicar responsabilitat de comandament.

b. Formació. Titulació o coneixements professionals adquirits en l'acompliment de les seves funcions equivalents a estudis de grau alt o medi, completat amb una dilatada experiència en el sector.

2. Grup professional segon. Tècnics i especialistes

a. Criteris generals. Realització de treballs d'execució autònoma que exigeixen la realització de tasques qualificades que demanden iniciativa i coneixement de la seva professió, ofici o lloc de treball, responsabilitzant-se del treball i duent a terme funcions





consistents en l'execució d'operacions que encara que es realitzin sota supervisió directa, requereixen adequats coneixements professionals i aptituds tècniques i pràctiques. Poden ser assistits per altres treballadors/es.

S'inclouen també les tasques realitzades seguint un mètode de treball precís, amb alt grau de supervisió, que normalment exigeixen coneixements professionals especialitzats i d'un període breu d'adaptació.

b. Formació. Titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió equivalents a graduat escolar o formació professional.

3. Grup professional tercer. Oficials

a. Criteris generals. Realització de treballs d'execució autònoma que exigeixen la realització de tasques amb qualificació específica que demanen iniciativa i coneixement de la seva professió, ofici o lloc de treball i duent a terme funcions consistents en l'execució d'operacions que encara que es realitzin sota supervisió directa requereixen coneixements professionals adequats i aptituds tècniques i pràctiques. Poden ser assistits per altres treballadors/es.

b. Formació. Titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió equivalents a graduat escolar o formació professional.

4. Grup professional quart. Assistents

a. Criteris generals. Tasques que s'executen segons instruccions concretes, sota dependència i supervisió d'altres treballadors/es. Principalment, que no necessàriament, requereixen esforç físic i atenció.

b. Formació. Necessita la formació específica corresponent a les funcions assignades.

Dins dels grups professionals esmentats els llocs de treball adscrits a aquests són els següents:

1. GRUP PROFESSIONAL PRIMER: direcció i comandaments, inclosos els intermedis

- Director/gerent.
- Cap de cuina.
- Encarregat de sala
- Cap de menjador

2. GRUP PROFESSIONAL SEGON: tècnics i especialistes

- 2n cap de cuina
- 2n cap de menjador
- Cap de partida
- Tècnic de sistemes
- Tècnic de recursos humans
- Comercial/relacions públiques

3. GRUP PROFESSIONAL TERCER: oficials

- Cuiner
- Cambrer
- Oficial administratiu
- Telefonista

4. GRUP PROFESSIONAL QUART: assistents

- Ajudant de cambrer
- Ajudant de cuina
- Fregador/ajudant
- Auxiliar administratiu

Article 18. Mobilitat funcional. Treballs en diferents grups professionals



L'empresa podrà encomanar al treballador funcions pròpies d'un grup professional diferent al seu, sempre que existeixin raons tècniques o organitzatives que ho justifiquin i durant el període indicat en els paràgrafs següents. En finalitzar el motiu que va donar origen al canvi o transcorri el període màxim permès es reintegrarà al seu antic lloc de treball.

La realització de treballs d'un grup professional superior no podrà excedir de sis mesos durant un període de 12 mesos, o de vuit mesos durant un període de 24 mesos; si fossin superats suposarà l'adscripció automàtica del treballador al grup superior.

La retribució mentre es desenvolupen les funcions en el grup superior serà la corresponent a aquest.

En el supòsit que el treballador hagi de realitzar funcions d'un grup professional inferior la situació es mantindrà pel temps imprescindible i es conservarà la retribució econòmica corresponent al grup professional d'origen, tret que la situació fos motivada per la mateixa sol·licitud del treballador.

Disposició addicional primera. Ús genèric del llenguatge

En el text s'ha utilitzat el masculí com a genèric per englobar els treballadors i les treballadores, sense que això suposi ignorar les diferències de gènere existents, a l'efecte de no realitzar una escriptura massa complexa.

Disposició addicional segona. Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB)

Les parts signants d'aquest Conveni acorden que:

1. Les discrepàncies que es resolguin al si de la Comissió Paritària prevista en aquest Conveni col·lectiu es resoldran d'acord amb els procediments regulats en l'Acord interprofessional pel qual es va crear el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), en aplicació del Reglament de funcionament del Tribunal esmentat.

2. La solució dels conflictes col·lectius i d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu i qualsevol altre que afecti als treballadors inclosos en el seu àmbit d'aplicació s'efectuarà d'acord amb els procediments regulats en l'Acord interprofessional sobre la creació del TAMIB, en aplicació del seu Reglament de funcionament. Les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu, en representació legal dels treballadors i empreses compresos en l'àmbit d'aplicació personal del Conveni, se sotmeten expressament a tals procediments, d'acord amb el disposat en el Reglament esmentat.

ANNEX I

Taules salarials any 2018

	Salari base anual	Salari base mensual 14 pagues
GRUP 1	15.282 €	1.091,57 €
GRUP 2	13.914 €	993,86 €
GRUP 3	13.140 €	938,57 €
GRUP 4	12.168 €	869,14 €





ANNEX II

	2019	2020	2021	2022	2023
	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
GRUP 1	1.102,49 €	1.113,51 €	1.124,65 €	1.135,89 €	1.147,25 €
GRUP 2	1.003,80 €	1.013,84 €	1.023,97 €	1.034,21 €	1.044,56 €
GRUP 3	947,96 €	957,44 €	967,01 €	976,68 €	986,45 €
GRUP 4	877,83 €	886,61 €	895,48 €	904,43 €	913,47 €

