

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

3616

Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu del sector de l'Hostaleria de les Illes Balears i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de 07000435011982)

Antecedents

1. El 15 de febrer de 2023, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu del sector de l'Hostaleria de les Illes Balears.
2. El 15 de març de 2023, Tatiana Manuela Muñoz Sanchez, 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 del sector de l'Hostaleria de les Illes Balears, en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, (signat electrònicament: 19 d'abril de 2023)

La directora general de Treball i Salut Laboral

Virginia Abraham Orte

Per delegació del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball
(BOIB 97/2019)





ACTA D'ACORD DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL XVI CONVENI COL·LECTIU SECTORIAL D'HOSTALERIA DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS

(CODI CONVENI 07000435011982)

A Palma, a 18 d'abril de 2023 a les 17.30 hores, es reuneix la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu Sectorial d'Hostaleria de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (d'ara endavant, “**Comissió Negociadora**”).

ASSISTENTS

Organitzacions Empresarials (d'ara endavant, la “**Part Empresarial**”):

i. Per part de la FEDERACIÓ EMPRESARIAL HOTELERA DE MALLORCA (d'ara endavant, “**FEHM**”):

- Maria FRONTERA HJORNGAARD (presidenta)
Hi assisteixen Javier SOLA ORTIZ i Tatiana MUÑOZ SÁNCHEZ en qualitat d'assessors.

ii. Per part de la FEDERACIÓ HOTELERA DE MENORCA (d'ara endavant, “**ASHOME**”):

- Azucena Jiménez (representant)

iii. Per part de la FEDERACIÓ EMPRESARIAL HOTELERA D'EIVISSA I FORMENTERA (d'ara endavant, “**FEHIF**”):

- Manuel Sendino

iv. Per part de l'ASSOCIACIÓ MALLORQUINA DE CAFETERIES, BARS I RESTAURANTS (d'ara endavant, “**Restauració CAEB**”):

- 1. Alfonso ROBLEDÓ PLANET (president)
Hi assisteix Miguel PLANAS FONT en qualitat d'assessor.

v. Per part de l'ASSOCIACIÓ DE RESTAURACIÓ D'EIVISSA I FORMENTERA PIME:

- Javier SERRA (representant)

vi. Per part de l'ASSOCIACIÓ MENORQUINA DE CAFETERIES, BARS I RESTAURANTS PIME,

- Antoni SANSALONI PONS (president)

vii. Per part de l'ASSOCIACIÓ BALEAR D'OCI I ENTRETENIMENT (d'ara endavant, “**ABONE**”):

- Miguel PÉREZ-MARSÀ ROCA (president)
Hi assisteix Miguel PLANAS FONT en qualitat d'assessor.

Organitzacions Sindicals (d'ara endavant, la “**Part Social**”):

i. Per part de la FEDERACIÓ DE SERVEIS, MOBILITAT I CONSUM D'UNIO GENERAL DE TREBALLADORS LES ILLES BALEARS (“**FeSMC-UGT**”):

- José GARCÍA RELUCIO (secretari general)

ii. Per part de la FEDERACIÓ DE SERVEIS DE COMISSIONS OBRERES DE LES ILLES BALEARS (“**CCOO**”):

- Silvia MONTEJANO COFRECES (secretària general)

La Part Empresarial i la Part Social (d'ara endavant, les “**Parts**”) es reconeixen mútuament la capacitat i legitimació per negociar el Conveni col·lectiu,

MANIFESTEN

I. Que, el passat 14 de març de 2023, les Parts van acordar aprovar el XVI Conveni Col·lectiu Sectorial d'Hostaleria de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (el “**Conveni Col·lectiu**”), així com procedir a inscriure, registrar i dipositar davant l'Autoritat Laboral competent el Conveni Col·lectiu sol·licitant la seva publicació en el butlletí oficial corresponent.



II. Que, el 15 de març de 2023, es va sol·licitar davant l'Autoritat Laboral competent la inscripció, registre i dipòsit del Conveni Col·lectiu, sol·licitant la seva publicació en el butlletí oficial corresponent.

III. Que, el 14 d'abril de 2023, l'Autoritat Laboral competent va notificar escrit datat del mateix dia amb número localitzador de tràmit AD35TY68 (07000435011982), pel qual es requeria a les Parts per a la correcció de determinades qüestions relatives el Conveni Col·lectiu, advertint que en cas de no fer-ho el termini de 10 dies hàbils s'entendrà a les Parts desistides de la seva sol·licitud, prèvia resolució.

IV. Que, en data 18 d'abril de 2023, i amb la finalitat d'esmenar les qüestions detectades per l'Autoritat Laboral en el text del Conveni Col·lectiu, les Parts s'han reunit a fi de donar resposta a aquest Requeriment aprovar la modificació i el text definitiu del Conveni Col·lectiu.

V. Que, amb motiu de tot l'anterior, les Parts:

ACORDEN

PRIMER. – COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA

1. 1 ASOCIACIÓN DE RESTAURACIÓN DE IBIZA Y FORMENTERA PIME manifesta que els seus estatuts consten degudament registrats, adjuntant a la present acta el justificant de dipòsit d'aquests.

1. 2 Sense perjudici de l'anterior, les Parts reconeixen la legitimitat negociadora per la part empresarial d'ASSOCIACIÓ DE RESTAURACIÓ D'EIVISSA I FORMENTERA PIME, manifestant que la comissió negociadora del Conveni Col·lectiu es troba correctament constituïda.

SEGON. – MODIFICACIÓ DEL TEXT DEL XVI CONVENI COL·LECTIU SECTORIAL D'HOSTALERIA DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS

2. 1 S'acorda aprovar la modificació del text del Conveni Col·lectiu en els següents aspectes:

I. En resposta al requeriment de l'Autoritat Laboral en relació amb l'adaptació del Conveni Col·lectiu al Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball, les Parts han acordat donar una nova redacció dels articles 7, 8 i 9 en els termes que figuren en el nou text del Conveni Col·lectiu.

II. En resposta al requeriment de l'Autoritat Laboral en relació amb la consideració de la disposició relativa a la garantia d'ocupació en relació amb les persones treballadores que hagin prestat serveis amb caràcter previ a l'any 1992, les parts han acordat mantenir els termes inicialment pactats per quant a les empreses del sector poden seguir prestant serveis persones treballadores que hagin prestat serveis a la mateixa empresa des de l'any 1992.

III. En relació amb el requeriment de l'Autoritat Laboral en matèria d'igualtat, s'ha inclòs l'ús del llenguatge inclusiu en tot el text del Conveni Col·lectiu i s'ha acordat la nova redacció dels articles 2 i 37 del Conveni Col·lectiu.

2. 2 Els canvis anteriors es troben inclosos en la versió definitiva del Conveni Col·lectiu que s'adjunta al present escrit.

TERCER. – TRASLLAT DEL NOU TEXT DEL CONVENI A L'AUTORITAT LABORAL

3. 1 Les Parts acorden que les persones designades i apoderades per a la inscripció, registre i dipòsit del Conveni Col·lectiu donin trasllat a l'Autoritat Laboral del nou text aprovat del Conveni Col·lectiu en el termini conferit per aquesta.

Sent les 18.00 hores, es dona per conclosa la reunió. L'acta és llegida, aprovada i signada tots els presents i en totes i cadascuna de les seves fulles, juntament amb el Secretari d'actes designat, qui queda habilitat per a certificar les còpies que es requereixin, tot això en el lloc i data indicats ut supra.

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

Per la part empresarial

1. Maria FRONTERA HJONGAARD
2. Azucena JIMENEZ
3. Manuel SENDINO
4. Alfonso ROBLEDO PLANET

Per la part social

1. José GARCÍA RELUCIO
2. Silvia MONTEJANO COFRECES



5. Javier SERRA
6. Antoni SANSALONI PONS
7. Miguel PÉREZ-MARSÀ ROCA
Secretario: Javier Sola Ortiz

XVI CONVENI COL·LECTIU SECTORIAL D'HOSTALERIA DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS (CODI CONVENI 07000435011982)

ÍNDEX

INTRODUCCIÓ

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO PRELIMINAR.

Art. 1º. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL. -

Art. 2º. ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA.-

Art. 3º. CLÁUSULA DE VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Art. 4º. PUBLICIDAD DEL CONVENIO. -

Art. 5º. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. -

CAPÍTULO II. CONTRATACIÓN, PLANTILLAS, MOVILIDAD, ASCENSOS Y CONTRATACIÓN O SUBCONTRATACIÓN DE SERVICIOS

Art. 6º. NORMAS COMUNES DE CONTRATACIÓN. -

Art. 7º. PLANTILLAS Y CONTRATACIÓN. -

Art. 8º. TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS. -

Art. 9º. CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE. -

Art. 10º. DIMISIONES O CESES. -

Art. 11º. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, MOVILIDAD FUNCIONAL Y ASCENSOS. -

Art. 12º. ESCALAFÓN DE PERSONAL. -

Art. 13º. DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIONES DE JORNADA. -

Art. 14º. CONTRATACIÓN O SUBCONTRATACIÓN DE SERVICIOS. -

CAPÍTULO III. JORNADA, DESCANSOS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Art. 15º. JORNADA LABORAL. -

Art. 16º. DESCANSO SEMANAL. -

Art. 17º. VACACIONES. -

Art. 18º. FIESTAS. -

Art. 19º. PERMISOS RETRIBUIDOS. -

Art. 20º. PERMISOS NO RETRIBUIDOS. -

Art. 21º. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR. -

Art. 22º. EXCEDENCIAS ESPECIALES

CAPÍTULO IV. RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Art. 23º. COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y PAGO DE ATRASOS. -

Art. 24º. SALARIO BASE. -

Art. 25º. SITUACIONES ESPECIALES QUE AFECTAN AL SALARIO BASE. -

Art. 26º. PLUS DE NOCTURNIDAD. -

Art. 27º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS. -

Art. 28º. PLUS DE DESPLAZAMIENTO. -

Art. 29º. HERRAMIENTAS. -

Art. 30º. UNIFORMES Y ROPA DE TRABAJO. -

Art. 31º. ALOJAMIENTO Y MANUTENCIÓN. -

Art. 32º. RECLAMACIÓN DE CANTIDADES. -

Art. 33º. COMPENSACIÓN A LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. -





CAPÍTULO V. ACCIÓN ASISTENCIAL Y SALUD LABORAL

Art. 34°. SEGURO POR INVALIDEZ O FALLECIMIENTO. -

Art. 35°. SEGURO DE ACCIDENTES. -

Art. 36°. INCAPACIDAD TEMPORAL. -

Art. 37°. SALUD LABORAL. -

Art. 37° bis. ANÁLISIS DE LOS MÉTODOS Y TIEMPOS DE TRABAJO DE LAS CAMARERAS DE PISOS DE LAS EMPRESAS DE ALOJAMIENTO REGULADOS EN LA LEY 8/2012, DE 29 DE JULIO, DEL TURISMO DE LAS ILLES BALEARS. -

Art. 38°. MANIPULACIÓN DE ALIMENTOS. -

CAPÍTULO VI. REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Art. 39°. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA. -

Art. 40°. AUSENCIAS DEL TRABAJO POR FUNCIONES DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL. -

Art. 41°. ACUMULACIÓN DE HORAS DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL. -

Art. 42°. DELEGADO SINDICAL. -

Art. 43°. ACCIÓN SINDICAL. -

Art. 44°. CUOTA SINDICAL. -

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera. ACUERDOS INTERCONFEDERALES. -

Disposición transitoria segunda. VI ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE HOSTELERÍA (ALEH VI). -

Disposición transitoria tercera. SALUD LABORAL. -

Disposición transitoria cuarta. JUBILACIÓN.

Disposición transitoria quinta. ADAPTACIÓN DEL ANEXO II SOBRE CATEGORÍAS DE LOS CENTROS DE TRABAJO A EFECTOS RETRIBUTIVOS. -

Disposición transitoria sexta. CLASIFICACIÓN ADMINISTRATIVA EN TRÁMITE DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE HOSPEDAJE. -

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. COMPLEMENTO POR ANTIGÜEDAD *AD PERSONAM*. -

Disposición adicional segunda. COMISIÓN PARITARIA. -

Disposición adicional tercera. CAMARERA DE PISOS Y CAMARERO DE PISOS. -

Disposición adicional cuarta. TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y MEDIACIÓN DE LAS ISLAS BALEARES. -

Disposición adicional quinta. GRUPO DE TRABAJO SOBRE INCIDENCIA DE LOS EFECTOS DE LA DEPENDENCIA DEL ALCOHOL, TABAQUISMO Y DE OTRAS SUSTANCIAS EN EL TRABAJO.-

Disposición adicional sexta. OBSERVATORIO LABORAL SECTORIAL. -

Disposición adicional séptima. GARANTÍAS DE OCUPACIÓN ANTERIORES AL AÑO 1992.-

Disposición adicional octava. LÍMITE DE JORNADA DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS CONTRATADOS DURANTE LA VIGENCIA DEL REAL DECRETO-LEY 15/1998, DE 27 DE NOVIEMBRE. -

Disposición adicional novena. MEDIDAS ESPECIFICAS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN EL ÁMBITO DE LAS EMPRESAS DE HOSTELERÍA. -

Disposición adicional décima. ACUERDO TRIPARTITO.-

Disposición adicional undécima. RESTAURACIÓN Y OCIO NOCTURNO.-

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera. NORMATIVA SUPLETORIA. -

Disposición final segunda. CLÁUSULA DEROGATORIA. -

ANEXOS

ANEXO I. NIVELES RETRIBUTIVOS PARA LOS PUESTOS DE TRABAJO DEL XVI CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE LAS ISLAS BALEARES

ANEXO II. CATEGORÍA DE LOS CENTROS DE TRABAJO A EFECTOS RETRIBUTIVOS

ANEXO III. TABLA FIJA DE TRAMOS DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADOS

ANEXO IV. COMUNICADO DE LLAMAMIENTO A LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS Y A LA OFICINA DE

**EMPLEO**

ANEXO V. COMUNICADO DE INTERRUPCIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS

ANEXO VI. XVI CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS ISLAS BALEARES ARTÍCULO 7º.1

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

INTRODUCCIÓ

1. Després de constituir-se en comissió negociadora, les organitzacions empresarials i sindicals legitimades en l'àmbit de negociació del Conveni Col·lectiu van subscriure el 15 de febrer de 2023 l'acta d'acord de la Comissió Negociadora del XVI Conveni col·lectiu sectorial d'hostaleria de la comunitat autònoma de les Illes Balears. A través d'aquest acord, les parts van convenir integrar els acords assolits al Conveni Col·lectiu i prendre a aquests efectes com al referència el text consolidat publicat al Butlletí Oficial de les Illes Balears de 12 de juliol de 2018.

2. S'incorporen al text convencional diverses novetats en matèria de permisos de treball i de salut laboral, principalment. També s'hi introdueixen dues noves disposicions addicionals relatives a la promoció d'accions formatives, d'una banda, i a la creació d'una comissió tripartida per estudiar les particularitats de les activitats de restauració i de lleure nocturn, de l'altra.

3. És destacable que l'acord assolit el 15 de febrer de 2023 va ser subscrit per la totalitat de les parts integrants de la Comissió Negociadora de manera unànime, cosa que evidencia el compromís de totes les parts d'atorgar seguretat i estabilitat al procés de diàleg i de negociació col·lectiva sectorial autònoma.

4. En el dia de la data, un cop revisat el text articulat del Conveni Col·lectiu, es va tornar a reunir la Comissió Negociadora per ratificar el text consolidat i acordar-ne la seva tramesa a l'autoritat laboral per inscriure'l, dipositar-lo i registrar-lo al REGCON i sol·licitar-ne la publicació al Butlletí Oficial de les Illes Balears.

5. Així doncs, el text del XVI Conveni col·lectiu sectorial d'hostaleria de la comunitat autònoma de les Illes Balears és el següent:

**CAPÍTOL I
DISPOSICIONS GENERALS**

Article preliminar.**1. PARTS QUE EL CONCERTEN. -**

Són parts concertants del present Conveni Col·lectiu, per la representació empresarial: Federació Empresarial Hotelera de Mallorca (**FEHM**), Federació Empresarial Hotelera d'Eivissa i Formentera (**FEHIF**), Associació Hotelera de Menorca (**ASHOME**), Associació Mallorquina de Cafeteries, bars i restaurants ("**Restauració CAEB**"), Associació de Restauració d'Eivissa i Formentera PIME, Associació Menorquina de cafeteries, bars i restaurants PIME i l'Associació Balear d'Oci i Entreteniment ("**ABONE**"); i per la representació sindical: Federació de Serveis, Mobilitat i Consum d'Unió General de Treballadors de les Illes Balears ("**FeSMC-UGT**") i Federació de Serveis de Comissions Obreres de les Illes Balears ("**CCOO**").

2. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS -

1. 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, especialment el seu Títol IV, que s'ocupa del dret al treball en igualtat d'oportunitats.

Referent a això, les parts concertants declaren que les dones i els homes són iguals en dignitat, així com en drets i deures. Les parts concertants manifesten el seu compromís amb la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

2. Les relacions laborals es regiran pel principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en els termes previstos en la legislació aplicable. A més, és aplicable al present Conveni Col·lectiu com a dret paccionat supletori, el capítol desè sobre «igualtat de dones i homes» del VI Acord Laboral d'Àmbit Estatal del Sector d'Hostaleria (d'ara endavant, ALEH VI), signat el dia 28 de novembre de 2022, publicat al Butlletí Oficial de l'Estat (d'ara endavant, BOE) núm. 59, de 10 de març de 2023, codi conveni (99010365011900).



De conformitat amb la legislació aplicable i el ALEH VI, totes l'empreses compreses en l'àmbit d'aplicació del present conveni col·lectiu estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral i es comprometen a promoure mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes i l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

En el cas de les empreses de cinquanta o més persones treballadores les mesures d'igualtat, d'acord amb el que s'estableix legalment, hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat.

Art. 1r ÀMBIT D'APLICACIÓ PERSONAL, FUNCIONAL I TERRITORIAL. -

Es regiran pel present Conveni Col·lectiu les empreses que desenvolupin les seves activitats als centres de treball dels establiments i instal·lacions que es relacionen a l'annex II o els que esdevinguin afectats per aplicació de l'àmbit funcional de l'ALEH VI, així com les persones treballadores que prestin les funcions dels llocs de treball recollits en aquest acord estatal que es reflecteixen a l'annex I del Conveni Col·lectiu i ofereixin els seus serveis en aquests centres de treball, tot això dins l'àmbit territorial de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Art. 2n. ÀMBIT TEMPORAL I DENÚNCIA.-

El present Conveni Col·lectiu entrarà en vigor l'1 d'abril de 2023 o, en cas de publicar-se al Butlletí Oficial de les Illes Balears amb posterioritat a aquesta data, l'endemà de la publicació i estarà vigent fins al 31 de març de 2025. Els efectes retributius entraran en vigor amb efectes del dia 1 d'abril de 2023.

Un cop finalitzat el període de vigència del Conveni, s'entendrà prorrogat d'any en any, llevat que se'n produeixi la denúncia expressa per qualsevol de les parts legitimades per a la seva negociació, de conformitat amb el que disposen els articles 86, 87 i concordants del Reial decret legislatiu 2/2015, del 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 en el mes de gener de 2025 o en qualsevol dels mesos de gener següents dels anys de pròrroga eventuals mitjançant una comunicació escrita adreçada a les altres parts signants del Conveni. D'aquesta comunicació s'haurà d'enviar una còpia, a efectes de registre, a l'autoritat laboral. En el termini màxim d'un mes a partir de la recepció de la comunicació, es constituirà la Comissió Negociadora. La part receptora de la comunicació haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts hauran d'establir un calendari o pla de negociació, tot de conformitat amb el que estableix l'article 89. 1 i 2 de l'ET.

Art. 3r. CLÀUSULA DE VINCULACIÓ A LA TOTALITAT

1. Les condicions pactades al Conveni Col·lectiu a l'efecte de la seva aplicació configuren un tot orgànic i indivisible. No obstant això, si l'autoritat laboral estimés que algun precepte de Conveni conculca la legalitat vigent, o lesiona greument l'interès de tercers, les parts signants tractaran 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 suposada anomalia, i la jurisdicció social en resolució ferma anul·lés o invalidés algun dels pactes del Conveni, en quedarà vigent la resta del text, sense perjudici del que s'estableix a continuació.

2. Si es donés aquest supòsit, la Comissió Negociadora d'aquest Conveni Col·lectiu s'ha de reunir dins dels deu dies hàbils següents al de la fermesa de la resolució corresponent, amb la finalitat de renegociar la matèria, la clàusula o el 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 arribessin a un acord, qualsevol de les parts legitimades que el signen podrà sol·licitar la mediació i, si escau, l'arbitratge del procediment de solució autònoma de conflictes del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (d'ara endavant, TAMIB).

Art. 4t. PUBLICITAT DEL CONVENI. -

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

Art. 5è. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL -

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

CAPÍTOL II**CONTRACTACIÓ, PLANTILLES, MOBILITAT, ASCENSOS I CONTRACTACIÓ O SUBCONTRACTACIÓ DE SERVEIS****Art. 6è. NORMES COMUNES DE CONTRACTACIÓ. -**

Hi seran d'aplicació les normes comunes de contractació següents:

1. SIGNATURA I COMUNICACIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL. - Les empreses estan obligades a comunicar al Servei Públic d'Ocupació, en el termini de deu dies hàbils següents a la concertació, el contingut dels contractes de treball que celebrin o les seves pròrrogues, independentment que hagin de formalitzar-se per escrit o no. La persona treballadora tindrà dret a rebre una còpia del contracte o de la pròrroga, si escau, en el moment de la signatura.

L'Empresa lliurarà a la representació legal de les persones treballadores una còpia bàsica de tots els contractes que s'hagin de fer per escrit. Per tal de comprovar l'adequació del contingut del contracte a la legalitat vigent, aquesta còpia bàsica haurà de contenir 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, la intimitat personal i familiar i la imatge, pugui afectar a la intimitat personal. La còpia bàsica l'haurà de lliurar l'empresa, en un termini no superior a deu dies des de la formalització del contracte, als representants legals de les persones treballadores, els quals la signaran a l'efecte d'acreditar que s'ha produït el lliurament. Així mateix, aquesta còpia bàsica es comunicarà al Servei Públic d'Ocupació. Quan no hi hagi representació legal de les persones treballadores, s'haurà de formalitzar també una còpia bàsica i remetre's a aquest Servei Públic.

Un representant legal de les persones treballadores podrà estar present durant la signatura del contracte de treball, sempre que la persona treballadora afectada no manifesti el contrari.

Es faculta la Comissió Paritària del Conveni per adaptar el text del present apartat en cas que es produeixin canvis normatius en aquesta matèria.

2. PERÍODE DE PROVA. - En aquesta matèria serà aplicable el que preveu el capítol tercer de l'ALEH VI.

3. PREFERÈNCIES.- S'hi estableix que, en igualtat de condicions professionals i sense perjudici de la legislació vigent, tindran preferència per a ocupar els llocs de treball com a fixes ordinàries o fixes discontinües aquelles persones treballadores que hagin estat contractades per la mateixa empresa per a una durada determinada, acreditin més dies treballats, no hagin rebutjat cap pròrroga del contracte i hagin complert amb la totalitat de la durada o de les durades pactades en els seus contractes de treball.

En cas que l'empresa necessiti contractar una persona treballadora amb la condició de fix ordinari, el seleccionará entre les persones treballadores fixes discontinües de la mateixa especialitat, si n'hi hagués, tenint-ne en compte la formació, els mèrits, l'antiguitat, així com les facultats organitzatives empresarials.

4. CONCURRÈNCIA DESLLEIAL. - La Persona Treballadora queda obligada a no fer concurrència en l'activitat de l'empresa i a no col·laborar amb els qui la facin, motiu pel qual no podrà prestar serveis professionals complementaris pertanyents a la branca industrial d'aquesta, ni per compte aliè ni propi. En cas contrari, incorrerà en concurrència deslleial, llevat que hi hagi autorització expressa de l'empresa.

5. EMPRESES DE TREBALL TEMPORAL. - En el termini de set dies hàbils des de la concertació, l'empresa usuària lliurarà als representants legals de les persones treballadores una còpia del contracte de posada a disposició amb exclusió d'aquelles dades que revesteixin el caràcter d'íntimes, d'acord amb el que disposa l'article 8.4 de l'Estatut dels Treballadors o faci referència al preu concertat.

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

La persona treballadora que es posi a disposició tindran els mateixos drets que les persones treballadores de l'empresa usuària pel que fa a instal·lacions col·lectives i manutenció allà on estigui establerta, així com a percebre la retribució establerta al present Conveni Col·lectiu.

6. PERSONES TREBALLADORES ESTRANGERES EXTRACOMUNITÀRIES.- Per aplicació del que disposa l'article 71.1 del Reial decret 557/2011, de 20 d'abril, pel qual s'aprova el Reglament de la Llei orgànica 4/2000, d'11 de gener, en cas de tractar-se de la sol·licitud de renovació de permís de treball d'una persona treballadora estrangera extracomunitària presentada en termini, el rebut de la sol·licitud

expedit per l'administració pública corresponent prorrogarà la validesa del permís i tindrà els mateixos efectes, en l'àmbit laboral i de la Seguretat Social, fins que se'n resolgui l'expedient.

7. PERSONES TREBALLADORES AMB DISCAPACITAT.- Les empreses que contractin un nombre de persones treballadores que superi els cinquanta estaran obligades a contractar un nombre de persones treballadores amb discapacitat en els termes previstos a 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 3 desembre 2013), és a dir, en un percentatge no inferior al dos per cent de la plantilla. Podran quedar exemptes excepcionalment d'aquesta obligació, tal com preveu l'article 1 del Reial decret 364/2005, de 8 d'abril (BOE núm. 94, de 20 d'abril de 2005), de manera parcial o total, pels motius establerts a l'apartat 2 d'aquest, quan en ambdós supòsits s'hi apliqui alguna de les mesures substitutòries, alternativament o simultàniament, que es regulen al reial decret esmentat. Les empreses obligades a fer aquest tipus de contractacions hauran de sol·licitar del Servei Públic d'Ocupació competent la declaració d'excepcionalitat amb caràcter previ a l'adopció de les mesures alternatives que regula aquest Reial decret.

Art. 7è. PLANTILLES I CONTRACTACIÓ. -

En matèria d'ocupació estable i contractació temporal o a temps determinat, s'hi 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 persones treballadores queda fixada en un 75 per cent entre fixos ordinaris i fixos discontinus en cada centre de treball. Per tant, fins a un 25 per cent podran ser contractades a l'empared de les diverses modalitats de contractació temporals o a temps determinat i s'inclouen en aquest percentatge les contractacions a través d'empareds de treball temporal, que no podran superar el 10 per cent de la plantilla.

Per als centres de treball d'entre 11 i 25 persones treballadores, el percentatge de plantilla, d'acord amb els criteris d'aquest apartat, serà del 65 per cent d'ocupació fixa ordinària o fixa discontinua, per la qual cosa el percentatge de contractació temporal serà d'un 35 per cent.

No computaran com a part de la plantilla a l'efecte de calcular els percentatges precitats les persones contractades com a interines, rellevistes, les de substitució per anticipació de l'edat de jubilació i les de contractes formatius. Sí que hi computaran aquelles persones treballadores que prestin serveis a l'empared i que estiguin d'alta al Règim Especial de Treballadors Autònoms.

No seran aplicables els criteris de plantilla anteriors 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.

No seran aplicables els criteris anteriors als centres de treball en cap cas durant els tres primers anys d'inici de la seva activitat.

La Comissió Paritària del present Conveni, sense perjudici de les competències conferides als representants legals de les persones treballadores, com a part de les funcions de seguiment que tenen encomanades i a instància d'una de les dues parts que la conformen, podrà requerir a les empreses afectades per aquest article que li remetin la informació sobre el desglossament de les plantilles, per modalitats contractuals, persones treballadores i jornades realitzades, per a la qual cosa faran servir el full estadístic que s'hi recull com a annex VI. En cas que es comprovi que l'empared no assoleix els percentatges d'ocupació estable fixats, se li concedirà un termini de trenta dies perquè n'acrediti el compliment, per a la qual cosa aquesta Comissió podrà sol·licitar que li aporti la documentació necessària. En cas d'incompliment, la Comissió Paritària actuarà en conseqüència.

2. CONTRACTE DE TREBALL DE DURADA DETERMINADA PER CIRCUMSTÀNCIES DE LA PRODUCCIÓ. - La contractació de durada determinada per circumstàncies de la producció es realitzarà de conformitat amb el que s'estableix en l'article 15.2 ET. El contracte per circumstàncies de la producció previst a l'article 15.2, primer i segon apartat, podrà concertar-se amb les següents duracions màximes:

- a) Amb caràcter general, nou mesos dins un període de dotze mesos.
- b) En aquells establiments amb obertura permanent durant tot l'any, es pot ampliar la durada màxima fins a dotze mesos.

En cas que el contracte s'hagi concertat per una durada inferior a la màxima establerta legalment o convencionalment, es pot prorrogar, mitjançant un acord de les parts, per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir aquesta durada màxima. Els contractes concertats per una durada inferior a la màxima establerta en aquest apartat s'entendran prorrogats automàticament fins a aquest termini quan no hi hagi denúncia o pròrroga expressa i la persona treballadora continuï prestant serveis. Un cop expirada aquesta durada màxima, si no hi ha denúncia i es continua en la prestació laboral, el contracte es considerarà prorrogat tàcitament per temps indefinit, fix ordinari o fix discontinu, llevat de prova en contra que acrediti la naturalesa temporal de la prestació.

S'hi estableix un preavis d'almenys 48 hores perquè l'empared comuniqui a la persona treballadora amb un contracte de treball de durada determinada per circumstàncies de la producció, quan la durada excedeixi les quatre setmanes, la pròrroga del contracte de treball, si escau, o la seva extinció. En aquest darrer supòsit, l'empared haurà d'acompanyar aquest preavis d'una proposta del document de liquidació de les quantitats degudes.





En els contractes contracte de treball de durada determinada per circumstàncies de la producció, a la finalització, la persona treballadora tindrà dret a rebre, juntament amb la 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 la persona treballadora no rebutgi la pròrroga, si 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 prorrata corresponent de les gratificacions extraordinàries entre trenta dies.

La indemnització establerta en els paràgrafs anteriors serà incompatible amb qualsevol altra que, si s'escau, es pugui fixar per la finalització del contracte de treball esmentat, per la qual cosa, en cas que es doni aquesta circumstància, l'empresa podrà procedir-ne a la compensació efectuant el descompte oportú per no duplicar el pagament per la mateixa extinció contractual.

Aquest tipus de contractació es produirà sense que això suposi cap minvament dels drets de crida, permanència i possibles ampliacions del temps d'ocupació de les persones treballadores fixes discontinües.

3. RÈGIM DE VACANCES I COMPENSACIÓ DE FESTES EN ELS CONTRACTES TEMPORALS O DE DURADA DETERMINADA.

- A les persones treballadores contractades temporalment o a temps determinat, els serà aplicable el mateix règim de vacances i de compensació de festes laborals que les persones treballadores fixes discontinües, previst a l'apartat 6 de l'article 8è del present Conveni.

Art. 8è. PERSONES TREBALLADORES FIXES DISCONTÍNUES. -

La contractació de persones treballadores fixes discontinües es regirà pel que regula aquest Conveni, amb subjecció a les normes següents:

1. CONTRACTE FIX DISCONTINU. - Es concertarà el contracte fix – discontinu per a la realització de treballs de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada i per a aquells altres supòsits contemplats a l'article 16 ET.

En cas d'interrupció del contracte, l'Empresa haurà de lliurar, quan comuniqui a les persones treballadores aquesta circumstància, una proposta del document de liquidació de les quantitats degudes amb cinc dies d'antelació al cessament a l'activitat. La comunicació s'haurà de formalitzar d'acord amb el model que recull l'annex V del Conveni.

2. GARANTIA D'OCUPACIÓ. - Les persones treballadores que en l'any 1992, o en successius, haguessin assolit, o assoleixin a partir d'aquest any, tres períodes anuals consecutius prestant serveis a la mateixa empresa per un temps igual o superior a sis mesos a l'any, amb la condició contractual de fix discontinu, tindran una garantia d'ocupació de sis mesos a l'any.

A partir del 2022, les ocupacions dels anys 2020 i 2021 no seran tingudes en compte per al còmput i càlcul de les garanties mínimes d'ocupació de les persones treballadores fixes discontinües previstes a l'article 8è, apartat segon, paràgrafs primer i segon, del Conveni.

Les persones treballadores fixes discontinües que no tinguin garantit el temps mínim de crida regulat al paràgraf anterior per no haver assolit la mitjana d'ocupació que s'hi exigeix, se'ls garantirà la mitjana d'ocupació que hagin realitzat durant les crides dels tres primers anys. En aquest cas, l'empresa haurà de convocar la persona treballadora 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 del present conveni per a persones treballadores fixes discontinües amb garanties d'ocupació anteriors 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 les suspensions legals del contracte de treball.

Els períodes d'ocupació garantits es prestaran de manera continuada dins de l'any natural. No obstant això, aquests períodes continuats podran ser fraccionats durant la seva execució, d'acord amb les facultats directives i organitzatives de l'empresa i sense necessitat de tramitar cap procediment legal, una sola vegada i per un temps màxim de quaranta-cinc dies dins de l'any natural. L'empresa, en aquests casos, haurà de preavisar a la persona treballadora 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 al paràgraf anterior ho és sens perjudici que l'empresa pugui fer crides d'aquestes persones treballadores per temps de durada inferiors fora d'aquella execució continuada, períodes que no afectaran la garantia mínima i continuada anual.

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

La possible ampliació del temps d'ocupació, més enllà del període garantit, ja sigui per anticipació i/o prolongació d'activitats, no tindrà



efectes de cara a un increment de la mitjana garantida per a anys ulteriors. La persona treballadora haurà de conèixer, si escau, la prolongació del temps d'ocupació amb almenys set dies naturals d'antelació a la conclusió prevista de prestació de serveis. Les reduccions abans regulades no disminuiran les mitjanes garantides d'ocupació per a períodes d'activitat ulteriors.

La representació legal de les persones treballadores podrà obtenir de l'empresa una relació de les persones treballadores fixes discontinues que tinguin períodes mínims d'ocupació garantits i caldrà indicar-ne la durada.

El que s'estableix en els apartats 2 d'aquest article i la disposició addicional vuitena del present 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 discontinues.

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 seves persones treballadores fixes discontinues a fixes ordinàries durant un període màxim de quatre anys, i passar al cinquè any, i de continuar l'activitat permanent o continuada, a consolidar la condició contractual de fix ordinari.

En cas que la situació transitòria anterior no esdevingui definitiva, per poder dur a terme una altra novació o conversió transitòria hauran de transcórrer almenys tres anys a comptar des de la conclusió de la novació anterior.

Aquestes novacions seran comunicades als representants legals de les persones treballadores i, si no n'hi ha, a la Comissió Paritària del Conveni.

Els contractes de fixos discontinus que s'hagin aollit a novacions o conversions a contracte fix ordinari i hagin obtingut algun ajut públic per aquestes 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 DE LES PERSONES TREBALLADORES. - Totes les persones treballadores fixes de caràcter discontinu hauran de ser cridades cada vegada que es duguin a terme les activitats per a les quals van ser contractades.

1. S'hi estableixen les condicions de crida següents:

- a) L'empresa haurà de cridar a la persona treballadora a l'inici de les activitats, si bé, en atenció al volum de treball al centre laboral, tindrà un habitual per convocar de trenta dies naturals des de la data d'incorporació de la persona treballadora.
- b) No obstant això, l'empresa podrà ajornar la crida fins més enllà dels trenta dies establerts al paràgraf anterior, sempre que ho comuniqui per escrit a la persona treballadora 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 a la feina.

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

Aquestes condicions de crida no seran aplicables a les persones treballadores que no hagin consolidat els temps mínims d'ocupació a què es refereixen l'apartat 2 d'aquest article i la disposició addicional vuitena del present conveni.

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

L'empresa haurà de fer la crida per escrit a la persona treballadora per incorporar-lo 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 la resta de casos, la crida serà amb una antelació no inferior a 48 hores.

2. La crida es presumirà no efectuada:

- a) Quan hagin transcorregut trenta dies naturals des de la data habitual de convocatòria i no s'hagi produït la crida ni la comunicació a què fa referència el paràgraf 1.b) de l'apartat anterior.
- b) Quan arribada la data prevista a la comunicació empresarial per a la reincorporació aquesta no es produeixi.



- c) La crida també s'entendrà no efectuada quan la persona treballadora es vegi preterida per la contractació d'una altra de menys antiguitat a l'empresa en la mateixa especialitat, en el lloc de treball i grup professional.
- d) Quan l'empresa comunicui fefaentment la decisió d'extingir el contracte de treball.

En aquests supòsits i a partir de les dates en què s'hagi de produir la crida, o es comunicui la decisió extintiva, segons els casos, la persona treballadora podrà reclamar en procediment per acomiadament davant de la jurisdicció competent.

L'empresa lliurarà a la representació legal de les persones treballadores una còpia de la crida de les persones treballadores fixes discontinües remesa al Servei Públic d'Ocupació, segons el model recollit a l'annex IV. En aquesta còpia bàsica no haurà de figurar el número del document nacional d'identitat o similar, el domicili ni cap altra dada que d'acord amb la Llei orgànica 1/1982, de 5 de maig, pugui afectar la intimitat personal.

6. NORMES COMUNS SOBRE FESTES LABORALS I VACANCES DELS LES PERSONES TREBALLADORES FIXES DISCONTINÜES

1) Les empreses podran 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 manera continuada a raó de tants dies feiners com festes es compensin, bé de manera separada en un dia feiner unit a un descans setmanal. En aquests supòsits, caldrà preavisar per escrit a la persona treballadora amb, almenys, 48 hores d'antelació a l'inici del descans compensatori de les festes.

Així mateix, l'empresa podrà fixar el gaudi de les vacances que corresponguin a la persona treballadora 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 manera continuada com fraccionada. En aquest darrer cas, les fraccions seran de dies laborables i no podran incloure més dies de descans setmanal dels que pertanyin a la durada de les vacances, conforme estableix l'article 17è del conveni. L'empresa haurà de preavisar per escrit a la persona treballadora amb almenys cinc dies naturals d'antelació a 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 el darrer tram temporal de la crida.

2) Serà aplicable el que disposa l'article 38.3 ET en matèria de coincidència del període de vacances amb situacions d'incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst als articles 48.4, 5, 6 i 7 ET; o amb situacions d'incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades a l'incís anterior.

3) En tot cas, el període de vacances que quedi posposat per gaudir-lo l'any o els anys següents, computarà com a part de la garantia d'ocupació d'aquest any o d'anys ulteriors. Quant a les festes laborals treballades pendents de compensació en descans, s'optarà de comú acord per gaudir-les en el període d'ocupació de l'any següent o per la compensació econòmica en el moment de practicar la liquidació d'havers.

4) Aquest règim especial de festes i vacances té el seu fonament a poder conjugar i compatibilitzar l'obligació de l'empresa de concedir aquests descansos i el dret de la persona treballadora al període garantit d'ocupació.

5) La liquidació de les quantitats degudes per la interrupció del contracte s'haurà de fer sempre en un rebut salarial ordinari o liquidació simple d'havers. En cas que es facin signar rebuts de liquidació en concloure el període d'ocupació concertat, aquests tindran valor alliberador únicament pel que fa a les quantitats percebudes, sempre que aquestes s'hagin calculat correctament d'acord amb el que estableix el Conveni Col·lectiu.

6) En allò no previst en aquest apartat serà aplicable el que disposa l'article 17è del Conveni Col·lectiu.

7. CONTRACTACIÓ A TEMPS PARCIAL DE LES PERSONES TREBALLADORES FIXES DISCONTINÜES.. - Per aplicació del que disposa l'article 16 de l'Estatut dels Treballadors, ja que ho requereixen i ho justifiquen 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 a dies a la setmana o al mes. Així mateix, hi haurà la possibilitat de 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 haurà de constar el nombre d'hores a prestar sota aquesta modalitat de temps parcial i la seva distribució. Amb les persones treballadores que ja tinguin la condició contractual de fix discontinu, aquesta realització haurà de pactar-se, si escau, de comú acord i per escrit.

Tindran preferència per a ocupar llocs de treball a temps complet, de manera temporal o indefinida, els que estiguin treballant com a fixos discontinus al mateix centre de treball mitjançant un contracte de treball a temps parcial. Així mateix, les persones treballadores fixes discontinües contractats a temps parcial podran novar temporalment i de comú acord amb l'empresa la prestació dels seus serveis a temps complet.

Art. 9è. CONTRACTE DE FORMACIÓ EN ALTERNANÇA. -

1. En el contracte de formació en alternança regirà allò que s'estableix a l'article 11.2 de l'Estatut dels Treballadors i les previsions establertes a l'article 29 de l'ALEH VI.

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

En tot cas, l'objecte d'aquest contracte serà el previst a la legislació vigent i les empreses no podran subscriure aquests contractes per substituir a persones treballadores fixes o fixes discontinües de plantilla.

2. Contracte per a la formació en alternança: Ambdues parts són conscients de la necessitat de reduir el percentatge d'atur dels joves que no tinguin qualificació professional, per la qual cosa en promouran la inserció laboral a través del contracte per a la formació en alternança celebrat a la empresa mateixa de conformitat amb el que estableix l'article 18.4 del Reial decret 1529/2012 o en el desenvolupament reglamentari corresponent amb el compliment de la resta de requisits legals.

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

- a) Durada: la durada mínima serà de tres mesos, inclosos descansos i vacances.
- b) Retribució: la retribució de la persona treballadora serà del 60 % del salari fixat en conveni col·lectiu per a una persona treballadora que exerceixi el mateix lloc de treball o un d'equivalent el primer any de servei i del 75 % per al segon any.
- c) Temporada d'activitat baixa: aquest contracte es podrà subscriure en els períodes d'activitat baixa.
- d) Les empreses podran celebrar-los 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 i no es podrà superar el 10 % de la plantilla per centre de treball.

Art. 10è. DIMISSIONS O CESSAMENTS. -

Les persones treballadores que vulguin cessar voluntàriament estaran obligats a posar-ho en coneixement de l'empresa, per escrit, i de conformitat amb els terminis de preavis següents:

- a) 30 dies naturals per a personal de direcció i sotsdirecció de departament.
- b) 15 dies naturals la resta de persones treballadores.

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

Quan es tracti de persones treballadores contractades temporalment, el termini de preavis mai no podrà ser superior al temps de durada que els resti per finalitzar el contracte, si aquest és inferior al termini de preavis.

Quan l'empresa rebi el preavis de cessament de la persona treballadora, podrà determinar-ne la passada a la situació de gaudi de vacances i compensació de festes treballades, en cas que estiguin pendents.

Els cessaments definitius de fixos i fixos discontinus que es produeixin a l'empresa seran posats en coneixement de la representació legal de les persones treballadores en el termini màxim de trenta dies indicant-ne la causa.

Art. 11è. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, MOBILITAT FUNCIONAL I ASCENSOS. -

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

Art. 12è. ESCALAFÓ DE PERSONAL. -

Quan la representació legal de les persones treballadores ho sol·liciti, l'empresa facilitarà, màxim una vegada a l'any, un escalafó general del personal de l'empresa, on haurà de figurar el nom i cognoms de la persona treballadora, data d'ingrés a l'empresa, grup professional i lloc de treball a què estigui adscrit i tipus de contracte.

**Art. 13è. ACOMIADAMENTS COL·LECTIUS, SUSPENSIONS DE CONTRACTE I REDUCCIONS DE JORNADA. -**

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

S'haurà de preavisar la representació legal de les persones treballadores amb almenys quinze dies naturals d'antelació de l'inici del període consultiu, en els casos que aquest període estigui previst legalment.

Els representants legals de les persones treballadores observaran sigil professional en tot allò relacionat amb aquests procediments i en especial en totes aquelles matèries sobre les quals l'empresa n'assenyali expressament el caràcter reservat. En tot cas, cap tipus de document lliurat per l'empresa a la representació legal de les persones treballadores podrà ser utilitzat fora de l'estricta àmbit d'aquesta i per a fins diferents dels que n'hagin motivat el lliurament.

Art. 14è. CONTRACTACIÓ O SUBCONTRACTACIÓ DE SERVEIS. -

1. EXTERNALITZACIÓ DE SERVEIS. Sense perjudici de la informació sobre previsions en matèria de subcontractació a què fa referència l'article 64 ET, quan l'empresa concerta un contracte de prestació de serveis amb una empresa contractista o subcontractista, haurà d'informar la representació legal de les seves persones treballadores sobre els extrems següents:

- Nom o raó social, domicili i número d'identificació fiscal de l'empresa contractista o subcontractista.
- Objecte i durada de la contracta.
- Lloc d'execució de la contracta.
- Si escau, nombre de persones treballadores que seran ocupades per la contracta o subcontracta al centre de treball de l'empresa principal.
- 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 de les persones treballadores de la celebració de la contracta o subcontracta amb antelació suficient de l'inici de l'execució i sempre amb, almenys, 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 a les persones treballadores afectades que seran retribuïdes en les condicions que vénen recollides en aquest Conveni Col·lectiu en el nivell salarial corresponent.

En el període de desembre a febrer, en què 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'hi aplicaran les condicions retributives del Conveni Col·lectiu, sense que sigui exigible que l'empresa cridi a les persones treballadores fixes discontinües i sense que això afecti la garantia mínima i continuada d'ocupació anual en les dates habituals d'incorporació del les persones treballadores esmentades, ni afecte el volum d'ocupació fix ordinari o fix discontinu de l'empresa.

3. ALTRES OBLIGACIONS DE LES EMPRESES. Les empreses afectades per aquest Conveni que contractin o subcontractin amb altres la realització de serveis corresponents a l'activitat principal d'aquells hauran de comprovar que els contractistes esmentats estiguin al corrent en el pagament de les quotes de la Seguretat Social, conforme disposa l'apartat 1 de l'article 42 ET. A aquest efecte, hauran de demanar per escrit, amb identificació de l'empresa afectada, certificació negativa per descoberts a la Tresoreria General de la Seguretat Social, qui haurà de lliurar inexcusablement aquesta certificació en el termini de trenta dies improrrogables i en els termes que s'estableixin per reglament. Un cop transcorregut aquest termini, l'empresa sol·licitant quedarà exonerada de responsabilitat.

Així mateix, aquestes empreses hauran de comprovar a l'efecte de garantia de la seva percepció, que les persones treballadores prestatàries d'aquests serveis són retribuïdes, almenys, en les condicions que vénen recollides en aquest Conveni Col·lectiu. A aquest efecte, les empreses subcontractistes hauran de facilitar a la principal les jornades de treball i els descansos realitzats per la persona treballadora al centre de treball, a fi de comprovar que aquestes condicions s'ajusten al present Conveni Col·lectiu.

Quan l'externalització de serveis afecti a les persones treballadores amb contracte al centre de treball de l'empresa principal, l'empresa contractista se subrogarà en tots els drets i obligacions que els tinguin reconeguts, inclosos els de permanència de les persones treballadores al mateix centre de treball. [1].



CAPÍTOL III

JORNADA, DESCANSOS, PERMISOS I EXCEDÈNCIES

Art. 15è. JORNADA LABORAL. -

La durada màxima de la jornada ordinària de treball queda establerta en mil set-cents setanta-sis hores anuals de treball efectiu i es computarà 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 la persona treballadora s'haurà de trobar tant al començament com al 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 destinés per a la presa d'algun àpat, podrà ampliar-se pel temps indispensable, entenent que quant sobrepassi els quinze minuts anirà a càrrec de la persona treballadora 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 diàries, llevat que per acord entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores s'estableixi una altra distribució del temps de treball diari, tot respectant el descans entre jornades.

Per acord entre l'empresa i els representants legals de les persones treballadores, es podrà pactar la reducció del descans entre jornades previst a l'apartat 3 de l'article 34 ET, a deu hores, de conformitat amb el que disposa 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 semblants) de l'ALEH VI.

La jornada partida haurà d'observar un descans ininterromput no inferior a una hora i no es podrà dividir 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 d'àpats, la qual, amb càrrec a la persona treballadora, s'estima en trenta minuts.

Els representants legals de les persones treballadores podran negociar una millor adequació de la jornada de treball, així com la possibilitat de fer jornades continuades en aquelles àrees on sigui possible.

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

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

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

Art. 16è. DESCANS SETMANAL. -

Les persones treballadores tindran dret a un descans setmanal de dos dies naturals consecutius en aquells centres laborals que tinguin més de trenta persones treballadores.

El descans setmanal establert podrà gaudir-se de manera no consecutiva, sempre que hi hagi pacte exprés en aquest sentit entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores o, si no, la majoria dels afectats, pacte que, en tot cas, haurà de respectar el que estableix, amb caràcter de dret necessari, la Llei. En cas de desacord en la forma del pacte eventual, es gaudirà 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.

Als centres laborals de trenta persones treballadores o menys hi haurà un descans setmanal de dos dies, sense perjudici que per pacte entre l'empresa i els representants legals de les persones treballadores o, si no, la majoria dels afectats, es reguli un altre règim o modalitat de



descans setmanal, el qual haurà de respectar en tot cas allò que estableix, amb caràcter de dret necessari, la Llei.

Quan per coincidència d'absents, incompareixences imprevistes a la feina 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, a la persona treballadora afectada, amb un mínim de quaranta-vuit hores d'antelació, i aquest descans s'haurà de fixar novament i necessàriament dins de les dues setmanes següents, juntament amb un descans setmanal.

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

Art. 17è. VACANCES. -

El període de vacances anuals retribuïdes serà de trenta-cinc dies naturals per a totes les persones treballadores, llevat dels que no hagin completat un any de servei a l'empresa, les quals gaudiran del nombre proporcional de dies al temps treballat. El període de vacances es podrà fraccionar per acord entre les parts.

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

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

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

Així mateix, en cas que la data de reincorporació a la feina coincideixi, sense solució de continuïtat, amb un dia de descans setmanal, aquest s'haurà de respectar i la feina s'haurà de reiniciar una vegada complet aquest 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 manera continuada com fraccionada.

Serà aplicable el que disposa l'article 38.3 ET en matèria de coincidència del període de vacances amb situacions d'incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst als articles 48.4, 5, 6 i 7 ET; o amb situacions d'incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades a l'incís anterior.

Les empreses podran substituir mitjançant contracte d'interinitat a les persones treballadores que es trobin gaudint del període de vacances.

Les empreses, amb l'informe previ de la representació legal de les persones treballadores, hauran de confeccionar durant els mesos de novembre i desembre de l'any anterior el calendari de vacances. En tot cas, la persona treballadora coneixerà les dates que li corresponguin amb una antelació mínima de dos mesos al començament del gaudi.

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

Quan la falta de gaudi de vacances es compensi econòmicament, el mòdul de càlcul estarà integrat pel salari base, complement d'antiguitat, si escau, prorrata de les gratificacions extraordinàries, complement fix personal, si escau, plus de nocturnitat per al col·lectiu de empreses de Sales de Festes i similars. No es computarà en aquest càlcul el plus de desplaçament.

Tot això sense perjudici del que es pacti específicament per a les persones treballadores fixes discontinües i per a les persones treballadores temporals o a temps determinat a l'apartat 3 de l'article 7è i per a les persones treballadores fixes discontinües a l'apartat 6 de l'article 8è, ambdós del present Conveni.

Art. 18è. FESTES. -

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

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



En cas de que no s'hi assoleixi cap acord, s'acumularan al període de vacances.

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

Tot això sense perjudici del que es pacti específicament per a les persones treballadores fixes discontinües i per a les persones treballadores temporals o a temps determinat a l'apartat 3 de l'article 7è i per a les persones treballadores fixes discontinües a l'apartat 6 de l'article 8è del present Conveni.

En els supòsits a) i b), quan la compensació de les festes es faci de manera continuada, s'hauran de fixar tants dies laborals com festes es treballin, i no en podrà coincidir el gaudi amb els dies de descans que normalment s'hagin lliurat en cas que s'hagi treballat.

Quan coincideixi una festa laboral entre setmana amb un dia de descans que s'hagi establert durant aquesta, aquesta festa no es tindrà com a gaudida i tindrà la consideració de treballada als efectes previstos en el Conveni, sempre que la persona treballadora afectada estigui en actiu.

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

DIVIDEND: Salari base, antiguitat, si escau, complement fix personal, si escau, plus nocturnitat per a Sales de Festes, si escau, i plus de desplaçament, tot això referit a un mes.

DIVISOR: Trenta.

QUOCIENT: Resultat incrementat en un 75 %.

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

Art. 19è. PERMISOS RETRIBUÏTS. - La persona treballadora, previ avís i justificació, podrà absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, per algun dels motius i durant el temps següent:

- a. Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- b. Tres dies laborables pel naixement de fill; o per la mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat o de la parella estable registrada com a tal. Quan amb aquest motiu la persona treballadora s'hagi de desplaçar fora de l'illa on està prestant els seus serveis, el permís serà de cinc dies laborables. En cas que sorgeixin complicacions greus en el part o en l'estat de salut dels parents esmentats derivades de la malaltia o accident que hagin patit i aquestes es justifiquin degudament, el permís s'incrementarà en dos dies laborables.
- c. Durant el temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de fer dins de la jornada de treball
- d. Un dia per trasllat del domicili habitual.
- e. Un dia feiner per matrimoni de fill, de pare o mare, o de germà o germà polític de la persona treballadora. Quan amb aquest motiu la persona treballadora s'hagi de desplaçar fora de l'illa on està prestant els seus serveis, el permís serà de tres dies laborables.
- f. El temps necessari per concórrer a exàmens, quan cursi amb regularitat estudis per obtenir un títol acadèmic o professional. També s'hi inclou l'examen per a l'obtenció del permís de conducció de vehicles de motor.
- g. En els casos d'assistència a cursos de capacitat bàsica de lectura, escriptura i càlcul, l'empresa haurà de procurar l'adequació de la jornada laboral de la persona treballadora matriculada en aquests cursos, sense cap tramitació d'expedient administratiu, per facilitar-ne l'assistència, o si això no és possible, concedir una llicència de tres hores setmanals, llicència que no es podrà sol·licitar a empreses de menys de deu persones treballadores ni durant els períodes de més volum de treball. Com a màxim podrà sol·licitar-ho simultàniament una persona treballadora per cada departament.
- h. Per fer funcions de representació del personal, en els termes establerts en el present Conveni
- i. Un dia a l'any per atendre personalment assumptes propis que es fixarà de comú acord amb l'empresa a l'efecte que la coincidència d'absents no alteri el funcionament normal del servei. A aquesta llicència tindran dret les persones treballadores amb, almenys, un any d'antiguitat a l'empresa i el període d'ocupació anual dels quals sigui igual o superior a sis mesos. L'empresa podrà denegar el permís a aquesta llicència en el període comprès entre l'1 de juliol 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. Sempre que avisin amb una antelació no inferior a deu dies, les persones treballadores tindran dret a un permís retribuït per assistir a consultes de metges especialistes per prescripció de facultatiu de la Seguretat Social de, com a màxim, dotze hores anuals. Aquest permís es regirà pels termes següents:

- i. Quan es tracti de persones treballadores fixes ordinàries o fixes discontinües amb garantia d'ocupació, aquest permís no podrà superar les dotze hores al any o la part proporcional corresponent al temps de treball en períodes d'ocupació inferiors a l'any.
- ii. En cas que el sol·licitin persones treballadores fixes discontinües sense garantia d'ocupació, es prendrà com a referència



per al càlcul de la part proporcional corresponent el temps d'ocupació efectiva de la persona sol·licitant la temporada anterior. Quan es tracti de persones treballadores fixes discontinües de contractació recent i que no hagin prestat serveis la temporada anterior, aquest permís no podrà superar les quatre hores a l'any.

iii. Quan es tracti de persones treballadores amb contracte de durada determinada, aquest permís no podrà superar la part proporcional al temps de durada del contracte.

Art. 20è. PERMISOS RETRIBUÏTS. -

En els supòsits previstos als apartats b) i e) de l'article anterior, la persona treballadora podrà optar per ampliar el temps del permís, excloent-hi els dies per desplaçament, fins al doble del fixat inicialment comunicant-ho a l'empresa en el moment de sol·licitar el permís retribuït corresponent.

També procedirà aquesta llicència no retribuïda a altres supòsits no contemplats legalment o convencionalment quan es pacti de mutu acord entre l'empresa i la persona treballadora.

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 període de durada.

Art. 21è. CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR -

1. La persona treballadora que per raons de guarda legal tingui a càrrec seu algun fill de menys de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà preferència per fer la jornada de treball de manera continuada, si aquesta modalitat està establerta, sempre que no s'aculli a la reducció de jornada prevista a l'article 37.6 ET. Aquesta preferència cessarà automàticament quan desaparegui la circumstància que hi ha donat origen.

2. En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1.d) ET, per a la lactància del menor fins que aquest compleixi nou mesos, les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència de la feina, 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 voluntat seva, podrà substituir-lo per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes previstos en aquest apartat.

Aquest permís constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones, però només podrà ser exercit per un dels progenitors en el cas que tots dos treballin.

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

- a) S'haurà de gaudir de manera ininterrompuda i a continuació del període de suspensió del contracte de treball previst a l'article 48.4 ET i, si escau, vacances.
- b) Se n'haurà de fer un preavis, per escrit, almenys quinze dies naturals abans de l'inici de l'opció del gaudi acumulat en jornades completes.
- c) El nombre de jornades a gaudir pel permís esmentat es calcularà els dies laborables que intervinguin entre la fi de la suspensió del contracte i, si escau, vacances, fins al compliment de l'edat de nou mesos del fill, o fins a la data de terminació o interrupció del contracte, si és anterior, a raó d'una hora per dia previst de treball.
- d) Les fraccions de dia s'arrodoniran a jornades completes i el resultat final es gaudirà en dies naturals.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància correspondrà a la persona treballadora, dins de la seva jornada ordinària. La persona treballadora, llevat de força major, haurà de preavisar a l'empresa amb una antelació de quinze dies i precisar la data en què iniciarà i finalitzarà el permís de lactància o la reducció de jornada.

Les persones treballadores que per raons de guarda legal tinguin a cura seva algun fill de menys de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no exerceixi una activitat retribuïda, a proposta de la representació legal de les persones treballadores, tindran preferència per a gaudir el descans setmanal en dissabtes i diumenges i s'establirà un torn rotatiu en cas que no el puguin gaudir simultàniament tots els qui es trobin en aquesta circumstància. Aquesta preferència cessarà quan desapareguin les circumstàncies que la van motivar. No serà procedent aquesta preferència quan per la seva aplicació s'hagin de modificar situacions personals consolidades.

Art. 22è. EXCEDÈNCIES ESPECIALS

1. Les persones treballadores fixes ordinàries i fixes discontinües amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa, llevat que en aquest article s'estableixi una altra antiguitat superior, tindran dret a sol·licitar una excedència especial amb reserva del lloc de treball i garantia de



reincorporació en els casos següents:

a) **EXCEDÈNCIA PER A LA CURA DE FILLS O DE FAMILIARS.** Les persones treballadores tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a quatre anys per atendre la cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acollida, tant permanent com preadoptiva, comptadors des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, les persones treballadores per atendre la cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, o parella estable registrada degudament, que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no puguin valer-se per si mateixes i no exerceixin activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones. Això no obstant, si dues o més persones treballadores de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades del seu funcionament.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta donarà fi al que, si s'escau, s'estigüés gaudint.

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

b) **EXCEDÈNCIA PER ESTUDIS.** Per cursar estudis per un temps superior a un any i inferior a cinc anys. Aquest dret només es podrà exercir una altra vegada per la mateixa persona treballadora si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior, ja sigui voluntària, forçosa o especial.

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

d) **EXCEDÈNCIA PER TRACTAMENT MÈDIC ESPECIAL.** Quan optin per seguir un tractament sota vigilància mèdica per raons de toxicomania o alcoholèmia. Aquesta excedència no podrà ser superior a un any i només es podrà sol·licitar una vegada. Per reintegrar-se caldrà acreditar el seguiment rigorós del tractament.

e) **EXCEDÈNCIA PER A PROMOCIÓ PROFESSIONAL.** La persona treballadora fixa ordinària o fixa discontinua, a que faci alguna de les funcions que es remuneren per sota del nivell salarial primer del Conveni Col·lectiu, amb almenys una antiguitat de tres anys a 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 condicions professionals o econòmiques quan es tracti de treball per compte aliè. Si el temps d'excedència sol·licitat és inferior al termini màxim previst, s'hi podrà demanar una única pròrroga fins a assolir el màxim permès.

Aquesta sol·licitud s'haurà de formular per escrit amb almenys un mes d'antelació a la seva efectivitat. L'empresa tindrà quinze dies per resoldre la sol·licitud, cosa que haurà de fer per escrit.

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

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

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

2. **CÒMPUT DE L'ANTIGUITAT.** Les situacions d'excedència esmentades només es computaran a l'efecte d'antiguitat quan així ho estableixi la llei i mentrestant el contracte restarà suspès d'acord amb allò establert legalment.

3. **COMUNICACIÓ DE REINCORPORACIÓ.** La comunicació per reintegrar-se a l'empresa s'haurà de formular per escrit i amb un mes d'antelació a la data de finalització de l'excedència. L'incompliment d'aquests requisits implicarà el desistiment a la reincorporació i, per tant, l'extinció automàtica del contracte de treball. Per a les excedències contemplades a l'apartat e), la reincorporació haurà de tenir lloc dins dels tres mesos següents a la data de finalització d'aquesta.

4. **TERMINI DE PREAVÍS.** Les situacions d'excedència que no tinguin un termini de preavis previst legalment o convencionalment s'hauran d'instar a l'empresa amb un mes d'antelació com a mínim.

5. **DURADA DE L'EXCEDÈNCIA.** Les excedències, tant voluntàries com especials, s'entendran sempre concedides pel temps total sol·licitat i sense possible reingrés anticipat ni pròrroga, llevat d'acord exprés en contra subscrit entre l'empresa i la persona treballadora o el que estableix aquest article.

**CAPÍTOL IV
RÈGIM RETRIBUTIU****Art. 23è. COMPENSACIÓ, ABSORCIÓ I PAGAMENT D'ENDARRERIMENTS. -**

Operarà la compensació i l'absorció quan els salaris abonats realment, en el seu conjunt i còmput anual, siguin més favorables per a les persones treballadores 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 del 2023. El pagament de diferències pels endarreriments retributius derivats de l'aplicació del present Conveni, si escau, s'haurà d'haver regularitzat dins del mes següent al de la seva publicació al BOIB.

Si l'IPC al final del període de vigència pactat inicialment del XVI Conveni col·lectiu sectorial d'hostaleria de la comunitat autònoma de les Illes Balears superés el 8,3 %, s'aplicaria una revisió automàtica de les taules salarials de l'excés amb el límit d'1 punt calculat sobre les taules vigents a 31 de març del 2025, amb efecte de l'1 d'abril del 2025, per tant sense tenir efectes retroactius.

Art. 24. SALARI BASE. - Les persones treballadores afectades pel present 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 als annexos I i II, respectivament, del Conveni.

SALARIS BASE DE L'1-4-2023 AL 31-3-2024

Nivells retributius	Categoria establiments a efectes retributius		
	A	B	C
Nivell	Euros mes	Euros mes	Euros mes
Nivell I	2.028,42 €	2.000,40 €	1.968,21 €
Nivell II	1.880,67 €	1.861,28 €	1.830,41 €
Nivell III	1.751,17 €	1.722,66 €	1.693,15 €
Nivell IV	1.626,81 €	1.592,05 €	1.575,48 €
Nivell V	1.507,45 €	1.492,94 €	1.485,17 €
Nivell VI	1.417,05 €	1.417,05 €	1.417,05 €

SALARIS BASE DE L'1-04-2024 AL 31-3-2025

Nivells retributius	Categoria establiments a efectes retributius		
	A	B	C
Nivell	Euros mes	Euros mes	Euros mes
Nivell I	2.095,36 €	2.066,41 €	2.033,17 €
Nivell II	1.942,73 €	1.922,70 €	1.890,82 €
Nivell III	1.808,96 €	1.779,51 €	1.749,02 €
Nivell IV	1.680,49 €	1.644,59 €	1.627,47 €
Nivell V	1.557,20 €	1.542,21 €	1.534,18 €
Nivell VI	1.463,81 €	1.463,81 €	1.463,81 €

Els salaris establerts s'entenen computats pels seus imports bruts i les empreses hauran de retenir les càrregues socials i fiscals que vagin a càrrec de les persones treballadores, de conformitat amb el que disposa legalment.

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

En el rebut salarial haurà de figurar la data d'antiguitat de la persona treballadora a l'empresa i, si s'escau, la data del darrer ingrés.

Art. 25è. SITUACIONS ESPECIALS QUE AFECTEN EL SALARI BASE. -

S'hi contemplaran les situacions singulars següents que afecten el salari base:

A) EMPRESAS D'HOSTALATGE I ALLOTJAMENT:



1. CAP DE BARS. - La persona treballadora 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. - La persona treballadora que ocupi aquest lloc de treball amb diversos ajudants a càrrec seu s'inclou en el nivell salarial III.

B) EMPRESES DE QUALSEVOL ACTIVITAT AFECTADES PER AQUEST CONVENI:

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

Art. 26è. PLUS DE NOCTURNITAT. - Aquest plus el percebran les persones treballadores que desenvolupin la seva feina en les hores i en els trans temporals que se citen a continuació:

1. EMPRESES D'HOSTALATGE O ALLOTJAMENT

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

1 abril 2023 a 31 març 2024	1 abril 2024 a 31 març 2025
91,38 €	94,40 €

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

1 abril 2023 a 31 març 2024	1 abril 2024 a 31 març 2025
54,80 €	56,61 €

- c) Per a aquells l'horari dels quals sigui permanent en aquest tram nocturn, aquest plus serà l'equivalent a la diferència entre el salari base i el del nivell immediatament superior, sempre que no sigui superior al fixat a l'apartat a), cas en què 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 manera següent:

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

1 abril 2023 a 31 març 2024	1 abril 2024 a 31 març 2025
146,15 €	150,97 €

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

1 abril 2023 a 31 març 2024	1 abril 2024 a 31 març 2025
73,08 €	75,49 €

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

1 abril 2023 a 31 març 2024	1 abril 2024 a 31 març 2025
2,40 €	2,48 €

3. EMPRESES DE SALES DE FESTES, DISCOTEQUES, SALES DE MÚSICA I SALES DE BALL.

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

1 abril 2023 a 31 març 2024	1 abril 2024 a 31 març 2025
45,13 €	46,62 €

4. CONDICIONS D'APLICACIÓ. - En atenció a les condicions retributives globals establertes en el present Conveni Col·lectiu i en funció de l'aplicació del principi de vinculació total del seu articulat, no serà procedent cap increment específic retributiu diferent del que preveu aquest article per al concepte de realització de treball en els indicats períodes horaris nocturns.



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

Art. 27è. GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES. - Les persones treballadores afectades pel present 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 el mes en què s'efectuï aquesta meritació. Les gratificacions esmentades 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 a l'empresa en la data de venciment de les respectives gratificacions, en percebran l'import prorratejat en relació amb el temps treballat. El mateix tractament, quant a prorrateig, es donarà als qui ingressin i/o cessin en el transcurs de l'any.

Les gratificacions extraordinàries es podran abonar prorratejades juntament amb la mensualitat ordinària, sempre que així s'estableixi de comú acord entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores o, si no, amb les persones treballadores mateixes.

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

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

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

Art. 28è. PLUS DE DESPLAÇAMENT. - Les persones treballadores 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 s'indica a continuació i s'haurà d'abonar mensualment en les quanties resultants de dividir aquest import en dotze mensualitats.

	1 abril 2023 a 31 març 2024	1 abril 2024 a 31 març 2025
Mes	124,11 €	128,21 €
Any	1.489,32 €	1.538,52 €

El plus de desplaçament no s'abonarà quan la persona treballadora estigui en situació d'incapacitat temporal.

Les persones treballadores contractades a temps parcial meritaran i percebran aquest plus en la quantia íntegra del mateix quan treballin tots els dies laborables del mes i proporcionalment als dies treballats quan siguin contractats per a dies a la setmana o al mes, sempre que la jornada diària excedeixi de quatre hores de mitjana.”

Art. 29è. EINES. - Les empreses facilitaran al personal de cuina els estris i les eines necessàries 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 2023 a 31 març 2024	1 abril 2024 a 31 març 2025
14,65 €	15,13 €

Art. 30è. UNIFORMITAT 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, els compensaran en metàl·lic.

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

PERÍODES / EUROS MES		
PECES	1 abril 2023 a 31 març 2024	1 abril 2024 a 31 març 2025
Vestit jaqueta complet	36,53 €	37,73 €
Reste de personal	32,52 €	33,59 €

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



PERÍODES / EUROS MES		
CALÇAT	1 abril 2023 a 31 març 2024	1 abril 2024 a 31 març 2025
Sabates de cuir o similar	9,11 €	9,41 €
Sabatilles de tela o similar	5,57 €	5,75 €

2. DURADA. - La durada mínima de les peces serà la següent:

PECES	DURADA
Dos vestits amb pantalons i jaqueta	Dos anys
Tres camises	Un any
Una corbata o corbatí	Un any
Dues jaquetes	Un any
Dos pantalons	Un any
Dos gorres i dos puntes de cuiner	Un any
Dos davantals	Un any
Dues bates	Un any
Dues còfies	Un any
Dos guardapols o dos granotes	Un any
Dos parells de sabates	Un any
Tres parells de sabatilles	Un any

4. ALTRES PECES I CONDICIONS. - Les empreses hauran de procurar la vestimenta adequada per les persones treballadores del departament d'animació. Així mateix, als centres de treball d'activitat permanent facilitaran una rebeca a les persones treballadores amb categoria de cambrer i cambrera de pisos, la durada mínima de la qual serà d'un any.

Les peces de roba visibles alienes a les detallades, que aniran a càrrec de la persona treballadora, 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.

Les persones treballadores estaran obligades a tractar la seva vestimenta amb la cura adequada i a fer-la servir només dins de les instal·lacions de l'empresa durant la jornada laboral.

A les treballadores embarassades se'ls haurà de facilitar la vestimenta adequada a la seva situació.

Art. 31è. ALLOTJAMENT I MANUTENCIÓ. - Les empreses mantindran el dret a l'al·lotjament a aquelles persones treballadores que en gaudeixin, llevat que les parts en pactin l'extinció. Així mateix, les empreses facilitaran manutenció a les persones treballadores 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 a les persones treballadores que facin ús del servei de menjador, d'acord amb els mòduls de quantificació establerts a 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, quedarà fixada en les quantitats indicades a les taules següents.

L'empresa no podrà practicar cap deducció pels conceptes referits al paràgraf anterior, llevat de la corresponent a l'aportació a càrrec de la persona treballadora per la cotització al Règim General a la Seguretat Social, i la persona treballadora tampoc no podrà exigir cap compensació econòmica si no en fa ús.

La quantia fixada en concepte de manutenció per al període de vigència del Conveni Col·lectiu és la següent:

	1 abril 2023 a 31 març 2024	1 abril 2024 a 31 març 2025
Mes	23,50 €	24,27 €
Any	282,00 €	291,24 €

Art. 32è. RECLAMACIÓ DE QUANTITATS. -

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

Aquesta indemnització no tindrà lloc en cas que la jurisdicció social fixi una indemnització específica a favor de la persona treballadora en concepte de recàrrec o interès per mora diferent de l'establerta en aquest article.

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

Art. 33è. COMPENSACIÓ A L'EXTINCIÓ DE LA RELACIÓ LABORAL. -

S'hi estableix una compensació indemnitzatòria quan la persona treballadora opti per extingir el contracte de treball, sempre que s'hagi mantingut vinculat a l'empresa mateixa durant el temps de serveis que més avall s'indica i tingui alguna de les edats que se citen a continuació:

Anys de servei a l'empresa	Edat de la persona treballadora								
	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 prorrata de les gratificacions extraordinàries fixades 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 persones treballadores fixes discontinües, a l'efecte de computar la indemnització que sigui procedent, se sumaran tots els períodes treballats per la persona treballadora fixa-discontinua a l'empresa amb aquesta condició contractual i es dividirà el resultat per dos-cents setanta-quatre dies. Cada nou mesos de servei equivaldrà a dotze mesos i la fracció que pugui resultar, si escau, sempre que sigui superior a 137 dies de treball, es computarà com un any més de serveis. En tot cas, les equivalències que s'hi apliquin mai no podran suposar un còmput millor que si es tractés d'una persona fixa ordinària.

L'edat màxima per percebre la compensació serà de seixanta-set anys, sempre que al compliment d'aquesta 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 modalitat contributiva. En cas contrari, aquesta edat màxima per percebre la compensació s'entendrà perllongada fins al moment en què s'assoleixi el dret a aquesta pensió.

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

La persona treballadora que vulgui cessar voluntàriament al servei de l'empresa i acollir-se a la indemnització establerta ho haurà de comunicar per escrit amb almenys un mes d'antelació.

CAPÍTOL V ACCIÓ ASSISTENCIAL I SALUT LABORAL

Art. 34è. ASSEGURANÇA PER INVALIDESA O DEFUNCIÓ. -

Les empreses hauran de tenir concertada una pòlissa d'assegurança que garanteixi a les persones treballadores un capital de sis mil euros, a percebre per ells mateixos o pels hereus legals o pels beneficiaris designats expressament.

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 tota feina o gran invalidesa, sempre que la invalidesa o la defunció 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, ja que aquesta declaració està subjecta a revisió en els termes previstos a l'article 48.2 ET, si la persona treballadora ha percebut el capital assegurat i posteriorment es reincorpora a la feina, quedarà exclòs automàticament de la pòlissa sense dret a percebre, si escau, una nova indemnització.

Tindran dret a la percepció d'aquesta millora totes les persones treballadores que a la data d'inici del procés de malaltia que causi la mort o la invalidesa estiguin vinculats o d'alta a l'empresa amb una antiguitat igual o superior a quinze anys. A aquests efectes, s'entendrà com a situació assimilada a l'alta a l'empresa, de conformitat amb allò establert a la legislació de la Seguretat Social, la de les persones treballadores



fixes discontinües durant els períodes d'inactivitat estacional o interrupció del contracte.

A les persones treballadores fixes discontinües se'ls computarà l'antiguitat, de manera que cada nou mesos de servei equivalguin a dotze mesos, i la fracció resultant, si escau, sempre que sigui superior a 137 dies, es computarà com un any més, sense que, en cap cas, per aplicació d'aquesta equivalència, en resulti una antiguitat superior a la que resultaria a una persona treballadora fixa ordinària.

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

La representació legal de les persones treballadores podrà disposar d'una còpia de la pòlissa subscrita a aquest efecte, així com dels documents de renovació de la pòlissa.

Les empreses que no tinguin concertades aquestes pòlisses estaran obligades directament al pagament del capital esmentat si es produeixen les contingències expressades en aquest article.

Les prestacions que derivin d'aquest article seran incompatibles amb les que es puguin derivar de les contingències que regula l'article 35è «assegurança d'accidents».

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

Art. 35è. ASSEGURANÇA D'ACCIDENTS -

Les empreses hauran de tenir concertada una pòlissa d'assegurança que garanteixi a les persones treballadores un capital de setze mil euros, a percebre per si mateixes o pels beneficiaris/as designats/as o hereus/as legals, en els supòsits de declaració d'invalidesa en els graus d'incapacitat permanent total per a la professió habitual, absoluta per a tota feina o gran invalidesa, o per mort, sempre que la invalidesa o mort esmentats derivin d'un accident, sigui laboral o no, i es compleixin les condicions generals concertades a la pòlissa subscrita per cobrir el risc esmentat. Tindran dret a la percepció d'aquesta millora, sense perjudici de la data en què es declari la invalidesa o sobrevingui la mort, aquelles persones treballadores que estiguessin d'alta a l'empresa en la data en què hagi esdevingut l'accident a conseqüència del qual es produeixin aquestes contingències. A aquests efectes, s'entendrà com a situació assimilada a l'alta a l'empresa, de conformitat amb allò establert a la legislació de la Seguretat Social, la de les persones treballadores fixes discontinües 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, ja que aquesta declaració està subjecta a revisió en els termes previstos a l'article 48.2 ET, si la persona treballadora ha percebut el capital assegurat i posteriorment es reincorpora a la feina, quedarà exclòs automàticament de la pòlissa sense dret a percebre, si escau, una nova indemnització.

Les prestacions que derivin d'aquest article seran incompatibles amb les que es puguin derivar de les contingències que regula l'article 34è «assegurança d'invalidesa o defunció».

La representació legal de les persones treballadores podrà disposar d'una còpia de la pòlissa subscrita a aquest efecte, així com dels documents de renovació de la pòlissa.

Les empreses que no tinguin concertades aquestes pòlisses estaran obligades directament al pagament del capital esmentat si es produeixen les contingències expressades en el paràgraf anterior.

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

Art. 36è. INCAPACITAT TEMPORAL. -

La persona treballadora afectada per una situació d'incapacitat temporal (d'ara endavant, IT) percebrà les prestacions que se li reconeguin legalment per aquesta contingència, en la quantia i durant el temps que es determini.

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

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



En tot cas cessarà l'obligació d'abonar el complement quan la persona treballadora sigui donada d'alta mèdica abans de l'esgotament dels dotze mesos a comptar des de la data de baixa, pel que fa a proposta per causar una incapacitat permanent.

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

La direcció de l'empresa podrà verificar l'estat d'IT al·legat per la persona treballadora per justificar les manques d'assistència a la feina, mitjançant reconeixement a càrrec del personal mèdic. La negativa de la persona treballadora a aquests reconeixements determinarà la suspensió automàtica dels drets econòmics que puguin existir a càrrec de l'empresa per aquestes situacions.

La Comissió Paritària impulsarà aquells reconeixements mèdics per mitjà dels Serveis d'Inspecció Sanitària per als casos de situacions d'IT que puguin merèixer una qualificació d'algun grau d'invalidesa o curar-los.

Art. 37. SALUT LABORAL -

L'empresa haurà de garantir la seguretat i la salut de les persones treballadores adoptant totes les mesures necessàries a l'efecte i, més concretament, aquelles referides a avaluació de riscos, informació, consulta, participació i formació; paral·lelament, les persones treballadores hauran de vetllar pel compliment de les mesures de prevenció, individuals o col·lectives, que s'adoptin en cada cas.

Les parts signants es comprometen a treballar per a la promoció de la incorporació de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.

Les persones treballadores tindran 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 els puguin afectar, així com a la formació necessària i suficient per a la seva prevenció efectiva.

L'empresa haurà de garantir a les persones treballadores al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents a la feina, de conformitat amb allò que disposa l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals. Els resultats dels reconeixements o exàmens mèdics específics de salut seran lliurats a aquelles persones treballadores que hagin optat per sotmetre's a aquests o hagin estat realitzats per obligació legal. No podran ser utilitzats amb altres fins diferents que els propis de la vigilància de la salut i l'empresa obtindrà les conclusions que en derivin a través de la certificació d'aptitud corresponent.

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

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

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

Les parts signants del present Conveni Col·lectiu acorden que, en matèria de Prevenció de Riscos, Seguretat i Salut Laboral Sectorial, llevat del que especifica el Conveni Col·lectiu mateix, s'encomana a la Fundació per a la Prevenció de Riscos Laborals al sector d'Hostaleria de les Illes Balears, la que serà el fòrum de debat, diàleg permanent i, si escau, acords sobre matèries concretes per a aquest, per part sindical i empresarial.

Art. 37è bis. ANÀLISI DELS MÈTODES I TEMPS DE TREBALL DE LES CAMBRERES DE PISOS DE LES EMPRESES D'ALLOTJAMENT REGULATS EN LA LLEI 8/2012, DE 29 DE JULIOL, DEL TURISME DE LES ILLES BALEARS. -

La càrrega de treball, definida com el conjunt de requeriments psicofísics a què es veu sotmesa la persona treballadora durant la seva jornada laboral, és un dels factors de riscos laborals que, respecte de les cambreres de pisos, ha de ser analitzat i formar part del Pla de Prevenció, l'avaluació de riscos laborals i la planificació de l'activitat preventiva de les empreses, d'acord amb allò previst a la Llei 31/1995, de 8 de novembre de prevenció de riscos laborals i les normes reglamentàries de desenvolupament, entre elles, el Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció.

A l'empara de la disposició addicional quarta de la Llei 3/2022, de 15 de juny, de mesures urgents per a la sostenibilitat i la circularitat del turisme de les Illes Balears, l'Institut Balear de Seguretat i Salut Laboral (IBASSAL) conjuntament amb els agents socials del sector hotel·ler, han desenvolupat una metodologia específica per a l'anàlisi dels mètodes i temps de treball del lloc de treball de cambreres de pisos com més aviat millor.

Les empreses hauran d'iniciar la realització dels treballs per incloure l'anàlisi de mètodes i temps de treball de les cambreres de pisos a les avaluacions de riscos laborals corresponents de conformitat amb la metodologia acordada per l'IBASSAL i els agents socials del sector al

llarg de la temporada de 2023.

Les anàlisis de mètodes i temps de treball de les cambres de pisos s'actualitzaran periòdicament a efectes de comprovar que perduren les condicions amb què es van realitzar inicialment, o en tot cas quan:

- a. S'hagin produït danys en la salut de les persones treballadores.
- b. S'hagi apreciat, per part dels òrgans i representants competents en matèria de salut laboral, que les activitats de prevenció relatives a la càrrega de treball poden ser inadequades o insuficients.
- c. Es produeixin canvis en les condicions de treball.

Art. 38è. MANIPULACIÓ D'ALIMENTS. -

Totes les persones treballadores que estiguin en contacte amb aliments hauran de complir escrupolosament les disposicions sobre la seva manipulació i observar en tot moment la màxima higiene en la seva indumentària i neteja personal. Totes les persones treballadores hauran d'atendre les instruccions de l'empresa sobre la prevenció de pràctiques antihigieniques previstes legalment, complint les ordres de treball que en aquesta matèria puguin afectar tant el servei com la imatge de l'empresa.

L'empresa haurà de facilitar a les persones treballadores afectades la formació adequada en matèria de manipulació d'aliments, així com els mitjans necessaris per a l'obtenció dels certificats, carnets o credencials que s'exigeixin oficialment, sense que això suposi cap cost per a la persona treballadora.

CAPÍTOL VI REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA

Art. 39è. DRETS DE REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA. -

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

D'acord amb el que estableix la disposició addicional tercera del Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, **sobre jornades especials de treball**, les empreses hauran d'informar mensualment els representants legals de les persones treballadores de les hores extraordinàries realitzades per les persones treballadores.

Art. 40è. ABSÈNCIES DEL TREBALL PER FUNCIONS DE REPRESENTACIÓ DEL PERSONAL. -

Cadascun dels membres del comitè d'empresa o delegats i delegades de personal, com a representants legals de les persones treballadores, 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 empresa o centres de treball de fins a 50 persones treballadores, 20 hores.
- b) De 51 a 100 persones treballadores, 25 hores.
- c) Més de 100 persones treballadores, 30 hores.

Sense excedir el màxim establert anteriorment, es podran consumir les hores retribuïdes de què disposen els membres del comitè o delegats y delegades de personal, a fi de preveure'n l'assistència a congressos, assemblees i cursos de formació organitzats pels seus sindicats, mitjançant avís previ i justificació posterior.

De mutu acord entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores es podran ampliar els permisos esmentats pels motius especificats en el paràgraf anterior i aquestes absències tindran el caràcter de no retribuïdes.

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

Art. 41è. ACUMULACIÓ D'HORES DE REPRESENTACIÓ DEL PERSONAL. -

El temps d'absència que preveu l'article anterior es podrà acumular semestralment entre un o diversos dels diferents membres del comitè d'empresa o delegats y delegades de personal. No serà acumulable el temps dels representants legals que tinguin la condició de persones treballadores fixes discontinües quan el contracte laboral estigui interromput.

En els casos en què es pretengui l'acumulació indicada al paràgraf anterior, s'haurà de preavisar per escrit l'empresa amb, almenys, quinze



dies naturals d'antelació al període d'acumulació de què es tracti expressant-hi clarament el nombre d'hores acumulades i indicant sobre quina persona treballadora o persones treballadores es duu a terme i a qui corresponen aquestes hores i respectant en tot cas els criteris de moderació d'absències esmentats a l'article anterior.

Art. 42è. DELEGAT/DA SINDICAL. -

1. Als centres de treball que tinguin les plantilles que s'indiquen a continuació i quan els sindicats signants del present conveni tinguin en aquests una afiliació superior a la que així mateix se cita, la representació del sindicat serà ostentada per un delegat/da.

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

El Sindicat que al·legui tenir dret a trobar-se representat mitjançant titularitat personal en qualsevol centre de treball, haurà d'acreditar-ho davant l'empresa de manera fefaent i aquest haurà de reconèixer, tot seguit, el delegat o delegada esmentat la condició de representant del sindicat amb caràcter general.

El càrrec de delegat/da sindical desapareixerà automàticament si posteriorment a la seva implantació disminueixen les xifres de persones treballadores o d'afiliació requerits per sota dels límits indicats. Per això, l'empresa podrà requerir del sindicat una nova acreditació del seu dret.

El delegat sindical haurà de ser persona treballadora en actiu de les empreses respectives i haver estat 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 seus afiliats i afiliades al centre laboral i servir d'instrument de comunicació entre el sindicat i l'empresa.
- 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 aquests òrgans n'admetin prèviament la presència.
- c) Tenir accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa posi a disposició del comitè d'empresa. Estaran obligats a guardar sigil professional en aquelles matèries en què sigui procedent legalment.
- d) Seran escoltats per l'empresa prèviament a l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afectin a les persones treballadores en general i els afiliats i afiliades al seu sindicat en particular i especialment en els acomiadaments i sancions d'aquests últims.
- e) Podran recaptar quotes als afiliats i afiliades al sindicat, repartir propaganda sindical i mantenir reunions amb aquests, tot això fora de les hores efectives de treball.
- f) Amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que poguessin interessar els respectius afiliats i afiliades al sindicat i a les persones treballadores en general, l'empresa posarà a disposició del sindicat la representació del qual ostenti el delegat o delegada, un tauler d'anuncis que haurà d'establir-se dins del centre laboral i en un lloc que garanteixi, en la mesura que sigui possible, un adequat accés a aquest per totes les persones treballadores.
- g) En matèria de reunions, ambdues parts, pel que fa al procediment, hauran d'ajustar la seva conducta a la normativa legal vigent.

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

Els delegats i delegades sindicals hauran de cenyir les tasques a la realització de les funcions sindicals que li siguin pròpies.

2. De conformitat al que estableix l'article vuitè de la LOLS, les persones treballadores afiliades a un sindicat podran, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball:

- a) Constituir seccions sindicals de conformitat amb el que estableixen els estatuts del sindicat.
- b) Celebrar reunions, amb la notificació prèvia a l'empresa, 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 sindicat.

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

- a) Amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que puguin interessar els afiliats i afiliades al sindicat i a les persones treballadores en general, l'empresa posarà a la seva disposició un tauler d'anuncis que s'haurà de situar al centre de treball i al lloc on se'n garanteixi un accés adequat per part de les persones treballadores.
- b) A la negociació col·lectiva, en els termes establerts en la seva legislació específica.
- c) A la utilització d'un local adequat on puguin desenvolupar les seves activitats en aquelles empreses o centres de treball que tinguin





més de 250 persones treballadores.

Art. 43è. ACCIÓ SINDICAL. -

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

- a) Al gaudi dels permisos no retribuïts necessaris per al desenvolupament de les funcions sindicals pròpies del seu càrrec, per a la qual cosa s'hi podran establir, per acord, limitacions al gaudi en funció de les necessitats del procés productiu.
- b) A l'excedència forçosa, amb dret a reserva del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat mentre duri l'exercici del càrrec representatiu, amb l'obligació de reincorporar-se al lloc de treball dins del mes següent a la data del cessament.
- c) A l'assistència i l'accés als centres de treball per participar en activitats pròpies del su sindicat o del conjunt de les persones treballadores, amb la comunicació prèvia a l'empresa, 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 persona treballadora en actiu en alguna empresa del sector tindran dret a la concessió dels permisos retribuïts que calguin per a l'exercici adequat de la seva tasca com a negociadors, sempre que l'empresa estigui afectada per la negociació.

Art. 44è. QUOTA SINDICAL. -

A requeriment de les persones treballadores afiliades als sindicats constituïts legalment i signants del present conveni, les empreses descomptaran de la nòmina mensual de les persones treballadores l'import de la quota sindical corresponent. La persona treballadora interessada en la realització de tal operació haurà de remetre a l'empresa un escrit en què expressarà amb claredat l'ordre de descompte, el sindicat a què pertany, la quantia de la quota, així com el número de compte o d'estalvis i l'entitat on hagi de ser transferida la quantitat corresponent. Les empreses efectuaran aquestes detraccions de manera indefinida, llevat d'indicació en contra. L'empresa haurà de lliurar còpia de la transferència a la representació sindical, si n'hi hagués.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES**Disposició transitòria primera. ACORDS INTERCONFEDERALS. -**

En cas que durant la vigència del present Conveni s'assoleixin 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 al present text.

Així mateix, desenvoluparan, durant la vigència del Conveni Col·lectiu, els acords interconfederals que es puguin assolir en l'àmbit sectorial de què es tracta, sobre la creació de la figura del delegat territorial de Salut Laboral i Medi Ambient, i la seva dependència de la Fundació per a la Prevenció de Riscos Laborals al sector d'Hostaleria.

Disposició transitòria segona. VI ACORD LABORAL D'ÀMBIT ESTATAL PER AL SECTOR D'HOSTALERIA (ALEH VI). -

La comissió paritària acomodarà el text del present Conveni Col·lectiu a allò establert o allò que s'estableixi al VI Acord Laboral d'Àmbit Estatal del Sector d'Hostaleria.

Disposició transitòria tercera. SALUT LABORAL. -

Les parts signants del present 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 els treballadors del sector.

Aquest 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 una avaluació eficaç i per a l'establiment de mesures preventives que permetin assolir un entorn de treball saludable, per a la qual cosa comptarà amb la participació dels comitès de seguretat i salut de les empreses i, si escau, els delegats i delegades de prevenció, i es desenvoluparà tot 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 les persones treballadores mantindran els drets adquirits en virtut del que estableix la disposició transitòria cinquena (jubilació especial als 64 anys) i en la disposició addicional segona (jubilació 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 núm. 143, d'1 d'octubre de 2009), derogat pel Decret 13/2011, de 25 de febrer, publicat al «BOIB» núm. 32, de 3 de març de 2011, alhora 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 dugui a terme l'adaptació corresponent durant la vigència del present Conveni Col·lectiu.

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

Les empreses que, de conformitat amb el que disposa 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 desplegament de la Llei 8/2012, de 19 de juliol, de turisme de les Illes Balears (BOIB de 18 d'abril de 2015), 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 escau, des del moment de la sol·licitud de modificació de les dades de l'establiment a la inscripció al registre insular i al registre general d'empreses, activitats i establiments turístics de les Illes Balears i durant el temps que duri aquesta tramitació els salaris regulats convencionalment per a la categoria pretesa.

Les empreses que, malgrat haver iniciat la sol·licitud d'augment de categoria referida al paràgraf anterior, no comercialitzin l'establiment conforme a la categoria sol·licitada, continuaran abonant els salaris corresponents a la seva categoria fins a la comercialització efectiva 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 hagués, a la representació legal de les persones treballadores del centre de treball, la sol·licitud d'augment de categoria, el manteniment de la categoria en la comercialització de l'establiment i, en el seu moment, la comercialització d'aquest amb una categoria superior.

Les condicions salarials descrites, en cas que s'hi apliqui la comercialització anterior, s'augmentaran després de la consolidació administrativa efectiva de la categoria sol·licitada. En cas contrari, és a dir, quan no s'obtingui el canvi de categoria o se'n desisteixi de l'obtenció, els salaris a meritat seran novament, i després de l'acreditació d'aquestes circumstàncies, els previstos convencionalment per a la categoria originària.

El que disposen els paràgrafs anteriors també serà aplicable per a aquells 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, especialment 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:

- 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 la comercialització efectiva en els termes establerts en aquesta disposició, si bé en aquests casos la comunicació a la representació de les persones treballadores i a la Comissió Paritària es 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 al «BOIB», sempre que la sol·licitud o la comercialització efectiva 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.
- Les diferències de salari derivades del que exposa l'apartat anterior, si n'hi hagués, s'hauran d'abonar a les persones treballadores afectades 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 de la present disposició.

DISPOSICIONS ADDICIONALS**Disposició adicional primera. COMPLEMENT PER ANTIGUITAT AD PERSONAM . -**

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

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

Disposició adicional segona. COMISSIÓ PARITÀRIA. -

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

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

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

Seràn funcions d'aquesta Comissió:

- a) Les d'entendre totes aquelles matèries que l'articulat del present Conveni hagi previst participar-hi.
- b) La interpretació i vigilància d'allò pactat en aquest Conveni.
- c) L'adaptació al Conveni Col·lectiu de la legislació sobrevinguda que hi afecti.
- d) En matèria d'inaplicació de les condicions de treball previstes al Conveni Col·lectiu que es tramitin a l'empara de l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors:

1. Ser informada dels acords aconseguits en els procediments d'inaplicació de les condicions previstes en el present Conveni Col·lectiu, per a la qual cosa l'empresa haurà de notificar els acords assolits a 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, que disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància es plantegi. 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 al II Acord interprofessional sobre la renovació i potenciació del tribunal d'arbitratge i mediació de les Illes Balears, publicat al 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 hagin solucionat la discrepància, qualsevol de les parts podrà sotmetre la seva solució a la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, de conformitat amb els procediments establerts al Decret 51/2013, de 29 de novembre, pel qual es crea i regula aquesta comissió (BOIB núm. 166, de 30 de novembre de 2013).

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

Les discrepàncies que no siguin resoltes al si de la Comissió Paritària se solucionaran d'acord amb els procediments regulats al II Acord interprofessional sobre renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, publicat al BOIB número 18 de 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 van fixar com a funcions pròpies del lloc de treball de cambrera de pisos i cambrer de pisos, precisant així el que estableix l'ALEH VI, les de neteja de zones comunes d'ús públic, retirada dels serveis d'habitacions ("room service") i reposició de minibars, si n'hi hagués.

Disposició adicional quarta. TRIBUNAL D'ARBITRATGE I MEDIACIÓ DE LES ILLES BALEARS. -

Les parts signants del present Conveni acorden que la solució dels conflictes col·lectius, així com els d'aplicació i interpretació d'aquest

Conveni Col·lectiu i qualsevol altre conflicte individual que afecti a les persones treballadores incloses en el seu àmbit d'aplicació, s'efectuarà d'acord amb els procediments regulats al II Acord interprofessional sobre la renovació i potenciació del TAMIB, per la qual cosa se sotmeten expressament, en representació de les persones treballadores 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 ALTRES SUBSTÀNCIES EN EL TREBALL.-

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

Disposició addicional sisena. OBSERVATORI LABORAL SECTORIAL. -

Les parts signants del present Conveni acorden crear un Observatori Laboral Sectorial al si de la Comissió Paritària que farà les seves funcions per a l'àmbit territorial propi del Conveni Col·lectiu a fi de realitzar l'anàlisi conjunta de les perspectives futures en matèries tals com la posició de les empreses al mercat, l'ampliació de la Unió Europea, el desenvolupament tecnològic, l'ocupació, el medi ambient, les necessitats formatives i la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, i 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 determinarà la formació, els procediments i altres aspectes instrumentals d'actuació.

Disposició addicional setena. GARANTIES D'OCUPACIÓ ANTERIORS A L'ANY 1992.-

Les persones treballadores fixes discontinües que tinguin reconeguda una garantia d'ocupació anual superior a la regulada a l'apartat dos de l'article 8è del present Conveni, provinent de la regulació de convenis col·lectius anteriors a l'any 1992, en conservaran el dret en les condicions establertes en aquests convenis, com una garantia *ad personam* el règim d'aplicació de la qual és el següent:

- 1) Aquestes persones treballadores fixes discontinües tindran una garantia de temps mínim d'ocupació anual equivalent a la mitjana resultant de computar els períodes treballats amb la condició de fixos discontinus durant els anys 1983, 1984 i 1985 o, si escau, següents, fins l'any 1991.
- 2) S'exclouen d'aquest 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 aquesta exclusió no representi que el període total treballat sigui inferior a sis mesos.
 - b) Els períodes superiors a un mes en què el centre laboral hagi prolongat excepcionalment les 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 una persona treballadora hagi prestat els seus serveis amb la condició de fix discontinu des d'almenys l'any 1982, durant sis mesos a l'any, i per efectes de l'ocupació registrada l'any 1985, la mitjana resultant sigui inferior a sis mesos, aquest any 1985 no es tindrà en compte 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 sigui de sis mesos o menys, no s'hi podrà fer cap reducció.
 - b) Si la mitjana és de sis a set mesos, s'hi podrà fer una reducció fins al límit de sis mesos.
 - c) Quan la mitjana sigui de més de set mesos, la reducció podrà ser de fins a trenta dies naturals.

Les reduccions dels períodes d'ocupació esmentades anteriorment es comunicaran a la persona treballadora per escrit indicant-ne les raons.

Disposició addicional vuitena. LÍMIT DE JORNADA DE TREBALL DE LES PERSONES TREBALLADORES FIXES DISCONTÍNUES CONTRACTADES DURANT LA VIGÈNCIA DEL REIAL DECRET-LLEI 15/1998, DE 27 DE NOVEMBRE. -

S'hi acorda que, ateses les raons que concorren al sector d'hostaleria i a fi d'evitar situacions de desigualtat entre les persones treballadores que facin 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'una persona treballadora a temps complet comparable. Així doncs, 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 al que estableix l'article 14 d'aquest conveni, de manera que queda sense cap efecte el límit que aquesta jornada hagi de ser inferior al 77 per cent de la jornada anual prevista en aquests articles, tal com establia el Reial decret llei 15/1998, de 27 de novembre, i aquestes persones treballadores fixes discontinües seran considerades de conformitat amb el que disposa l'article 16 ET.

Disposició addicional novena. MESURES ESPECÍFIQUES PER A PREVENIR L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE EN EL TREBALL I PROTOCOL D'ACTUACIÓ EN L'ÀMBIT DE LES EMPRESES D'HOTELERIA. -

En aquesta matèria serà aplicable com a dret paccionat supletori l'article 51 del capítol vuitè sobre «igualtat efectiva de dones i homes» de l'ALEH VI.

Disposició addicional desena. ACORD TRIPARTIT.- Les parts signants del present Conveni Col·lectiu pacten proposar al Govern de les Illes Balears la subscripció d'un Acord tripartit que tingui per objecte tant promoure accions formatives en relació amb la inclusió de les anàlisis de mètodes i temps de treball en les avaluacions de riscos de les persones treballadores que ocupen el lloc de treball de cambreres de pisos dels establiments d'allotjament regulats a la Llei 8/2012, de 29 de juliol, del turisme de les Illes Balears, com analitzar l'evolució de l'aplicació pràctica d'aquests.

Disposició addicional onzena. RESTAURACIÓ I OCI NOCTURN.- Les parts representants del sector de restauració, lleure nocturn i entreteniment pacten proposar al Govern de les Illes Balears la subscripció d'un Acord tripartit que tingui per objecte estudiar la realitat, la composició i les condicions laborals concurrents en les activitats de restauració i lleure nocturn.

Així mateix, s'acorda la creació d'una subcomissió al si de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu d'anàlisi del sector, que estudiarà les especificitats i particularitats de les activitats de restauració i lleure nocturn, tenint en compte les anàlisis realitzades en el marc de l'Acord tripartit. Formaran part de la subcomissió la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum Unió General de Treballadors de les Illes Balears (FeSMC-UGT), la Federació de Serveis de Comissions Obreres de les Illes Balears (FS-CCOO), i les organitzacions empresarials següents: Associació Mallorquina de Cafeteries, Bars i Restaurants (CAEB 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), Associació d'Oci i Entreteniment (ABONE).

DISPOSICIONS FINALS

Disposició final primera. NORMATIVA SUPLETÒRIA. -

Amb caràcter supletori al que estableix aquest Conveni s'aplicarà el que disposa la Llei i la resta de disposicions reglamentàries que en dimanen.

Així mateix, serà aplicable a l'àmbit del present Conveni el VI Acord laboral d'àmbit estatal del sector d'hostaleria, en què es recull al capítol vuitè el règim disciplinari laboral vigent.

Disposició final segona. CLÀUSULA DEROGATÒRIA. -

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



**ANNEX I****NIVELLS RETRIBUTIUS PER ALS LLOCS DE TREBALL DEL XVI CONVENI COL·LECTIU D'HOSTALERIA DE LES ILLES BALEARS**

NIVELL SALARIAL PRIMER	
Cap de recepció	Munta discos
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/da d'aparador	Cap de manteniment de càtering
Primer/a cap de sala	Cap de supervisors de càtering
Encarregat/da general pisos i neteja (abans governant/a)	Encarregat/da de manteniment i serveis (abans encarregat/da de treballs)

NIVELL SALARIAL SEGON	
Cap de bar	Majordom/a de pisos
Segon/a cap de cuina	Segon/a cap de recepció
Segon/a cap de menjador	Interventor/a
Cap rebosteria	Supervisor/a de càtering
Segon/a cap de sala	Cap de sala de càtering
Segon/a encarregat/da d'aparador	Cap de rebosteria de càtering
Encarregat/ada de secció pisos i neteja (abans subgovernant/a)	Segon/a cap de cuina de càtering
Cap administratiu/iva	Segon/a encarregat/ada de manteniment i serveis (en aquells centres on hi hagi 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 de nit
Segon/a conserge	Encarregat/da d'economat càtering
Recepcionista	Encarregat/da sala neteja càtering
Oficial/a administratiu/iva de 1a	Cap d'equip de càtering
Comptecorrentista	Oficial/a 1a administratiu/iva de càtering
Encarregat/da de llenceria de càtering	Especialista en dietètica i nutrició en càtering (BUP o equivalent més 2 anys d'especialització)
Relacions públiques (titulat/da i amb idiomes)	

NIVELL SALARIAL QUART	
Encarregat/da de llenceria i bugaderia	Electricista
Cuiner/a	Pintor/a
Planxista	Tapisser/a
Cafeter/a	Forner/a
Oficial/a reboster/a	Animador/a monitor/a



NIVELL SALARIAL QUART

Dependent/a 2a	Cambrer/a bar
Cambrer/a de sala	Cambrer/a menjador
Cuiner/a de càterring	Cambrer/a sala de festes
Preparador/a de càterring	Oficial/a administratiu/va 2a
Lampista	Oficial/a de rebosteria de càterring
Mecànic/a-calefactor/a	Oficial/a de manteniment de càterring
Conductor/a	Conductor/a de càterring
Jardiner/a	Mecànic/a de càterring
Paleta	Oficial/a administratiu/iva 2a càterring
Fuster/a	Cambrer/a de pisos

NIVELL SALARIAL CINQUÈ

Ajudant/a de planxista	Auxiliar administratiu/iva caixa o comptabilitat
Ajudant/a de cuina	Ajudant/a de preparació càterring
Ajudant/a de rebosteria	Ajudant/a d'economat
Telefonista	Ajudant/a d'economat càterring
Facturista	Ajudant/a de cuina càterring
Taquiller/a	Ajudant/a de rebosteria càterring
Ajudant/a recepció o consergeria	Ajudant/a de cap d'equip càterring
Ajudant/a de sala o aparador	Auxiliar administratiu/iva càterring
Ajudant/a de menjador o bar	Bugader/a de càterring
Celler/a	

NIVELL SALARIAL SISÈ

Porter/a de cotxes	Vigilant/a de 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/na	Llencer/a
Ajudant/a de cafeti	Bugader/a
Calefactor/a	Costurer/a
Ajudant/a de mecànic/a	Planxador/a
Ajudant/a de tapisser/a	Netejador/a
Ajudant/a de jardiner/a	Grum
Ajudant/a de paleta	Ascensorista
Ajudant/a de lampista	Guarda exterior de càterring
Ajudant/a de fuster/a	Netejador/a o fregador/a de càterring
Ajudant d'electricista	Auxiliar de cuina de càterring
Ajudant/a de pintor/a	Peó de càterring
Mosso/a de magatzem	Socorrista

**ANNEX II**
CATEGORIA DELS CENTRES DE TREBALL A EFECTES RETRIBUTIUS

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

CATEGORIA "B"	
Hotel de 3 i 2 estrelles	Cafeteria de 2 i 3 tasses
Hotel residència de 3 i 2 estrelles	Bar de 2a i 1a
Hotel apartaments de 3 i 2 estrelles	Sala de festes i discoteca 2a
Apartament 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 forquilles	Establiment turístic d'interior.

CATEGORIA "C"	
Hotel d'1 estrella	Restaurant d'1 forquilla
Hotel residència d'1 estrella	Cafeteria d'1 tassa
Hotel apartaments d'1 estrella	Bar de 3a i 4a
Apartament extrahoteler de 3a	Taverna i bodegó
Residència apartaments d'1 estrella	Casa de menjar
Hostal de 2 i 1 estrelles	Taverna que serveix menjars
Motel d'1 estrella	Gelateria
Pensió de 2 i 1 estrelles	Sala de festes i discoteca de 3a
Fonda i casa d'hostes	Sala de ball
Ciutat de vacances d'1 estrella	Agroturisme
Habitatges turístics vacacionals	





ANNEX III
TAULA FIXA DE TRAMS D'ANTIGUITAT CONSOLIDATS

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





ANNEX IV

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

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

EMPRESA:

Sr. DNI/NIE: com a:

de l'empresa: NIF: Activitat:

amb domicili social a:

CCC Seguretat Social empresa:

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

CCC Seguretat Social del centre de treball:

A efectes de fer la crida prevista a l'article 16 de l'Estatut dels Treballadors i, si escau, garantint l'ocupació prevista al XVI Conveni col·lectiu d'hostaleria de les Illes Balears, comunica al:

PERSONA TREBALLADORA:

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

domicili:

lloc de treball:

Que, atès que teniu la condició de persona treballadora fixa discontinua d'aquesta empresa, haureu de començar a prestar els vostres serveis;

Des del dia: Fins al dia:

data, aquesta última, en què s'estima que concloguin i, per tant, s'interrompin les activitats per a les quals esteu contractats.

OBSERVACIONS:

A _____, a ____ de _____ de l'any 201 ____.

L'Empresa La persona treballadora (he rebut la crida)





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

Art. 8è XVI Conveni col·lectiu d'hostaleria de la comunitat autònoma de les Illes Balears

A _____ a _____ de _____ de l'any dos mil _____

Senyor/a,

Mitjançant aquest escrit, als efectes previstos al número 5, de l'article 1, del Reial decret 625/1985, de 2 d'abril, us comuniquem 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 vau ser ocupats, sense perjudici de la represa següent, d'acord amb el que és legal i/o convencionalment establert.

Sense que calgui afegir-hi res més,

L'Empresa La persona treballadora

He rebut el duplicat (data i signatura)



**ANNEX VI****XVI CONVENI COL·LECTIU D'HOTALERIA DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS ARTICLE 7è.1****PLANTILLES DELS CENTRES DE TREBALL**

EMPRESA _____

CCC SS _____ CIF _____

CENTRE DE TREBALL _____

Domicili _____

Telèfon _____ Telefax _____ Correu electrònic _____

DADES DE L'ANY 200__.

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

[Claus: RETA (Persones treballadores donades d'alta al Règim Especial de Treballadors Autònoms); Posada disp. ETT (Contractes posada a disposició per empreses de treball temporal)].

PLANTILLA EXCLOSA

Interins																									
Formatius																									
Relleu																									
Jubil. espec. 64 a.																									
Altres																									
Suma plantilla exclosa																									
TOTAL PLANTILLA																									

[1] Article modificat per acord de la Comissió Negociadora adoptat a la reunió extraordinària de dia 28-09-2017 publicat al "BOIB" núm. 135, de 12-10-2017. A l'acta 8 de la Comissió Paritària del Conveni, publicada al BOIB núm. 140, de 16 de novembre de 2017, s'acorda la interpretació i definició de l'activitat principal de les empreses d'hostaleria als efectes previstos en aquest article.