



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE TREBALL, FUNCIÓ PÚBLICA I DIÀLEG SOCIAL

8723

Resolució de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu sector de l'hostaleria de les Illes Balears i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears

Antecedents

1. El 8 de juliol de 2025, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu del sector de l'hostaleria de les Illes Balears.
2. El 18 de juliol de 2025, Tatiana Manuela Muñoz Sánchez, 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 col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.
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, Acords col·lectius de treball i Plans d'igualtat de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, en data de la signatura electrònica (1 d'agost de 2025)

La directora general de Treball i Salut Laboral

Mària de la Luz Moreno Romero

Per delegació de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social (BOIB 99 de 26 de juliol de 2025)





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

(CODI CONVENI 07000435011982)

A Palma, el 8 de juliol de 2025 a les 15.00 hores, es reuneixen els membres designats per la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu Sectorial d'Hostaleria de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (d'ara endavant, la **"comissió negociadora"**).

ASSISTENTS

Organitzacions empresarials (d'ara endavant, la **"part empresarial"**):

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

Javier VICH VÉLEZ (president)

Assessorada per Javier SOLA ORTIZ i Tatiana MUÑOZ SÁNCHEZ

(ii) Per part de la FEDERACIÓ EMPRESARIAL HOTELERA D'EIVISSA I FORMENTERA (d'ara endavant, la **"FEHIF"**)

Manuel SENDINO LÓPEZ (gerent)

(iii) Per part de l'ASSOCIACIÓ MALLORQUINA DE CAFETERIES, BARS I RESTAURANTS (d'ara endavant, **"Restauració CAEB"**):

Juan Miguel FERRER AMENGUAL (president)

Assessorada per Miquel PLANAS FONT

(iv) Per part de l'ASSOCIACIÓ DE BARS, RESTAURANTS I CAFETERIES D'EIVISSA I FORMENTERA PIME:

Miguel TUR COSTA (president)

Assessorada per Miquel PLANAS FONT

(v) Per part de l'ASSOCIACIÓ MENORQUINA DE CAFETERIES, BARS I RESTAURANTS PIME,

Antoni SANSALONI PONS (president)

Assessorada per Miquel PLANAS FONT

(vi) Per part de l'ASSOCIACIÓ BALEAR DE LLEURE I ENTRETENIMENT (d'ara endavant, l'**"ABONE"**):

Miguel PÉREZ-MARSÀ ROCA (president)

Assessorada per Miquel PLANAS FONT

Organitzacions sindicals (d'ara endavant, la **"part social"**):

(i) Per part de la FEDERACIÓ DE SERVEIS, MOBILITAT I CONSUM DE LA UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS DE LES ILLES BALEARS (**"FeSMC-UGT"**):

José GARCÍA RELUCIO (secretari general)

Assessorada per Verónica FREGAL OLO i Sara del Mar GARCÍA TEJEA

Per part de la FEDERACIÓ HOTELERA DE MENORCA (d'ara endavant, **"ASHOME"**) i la FEDERACIÓ DE SERVEIS DE COMISSIONS OBRERES DE LES ILLES BALEARS (**"CCOO"**) es rebutja la signatura de l'acta d'acord.

La part empresarial i la part social (les **"parts"**) es reconeixen mútuament la capacitat i legitimació per negociar el conveni col·lectiu,





MANIFESTEN

1. Que el passat 6 de febrer de 2025 les parts van acordar constituir la Comissió Negociadora del XVII Conveni col·lectiu sectorial d'hostaleria de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i fer la primera reunió de la Comissió Negociadora, de conformitat amb el que preveuen els articles 86, 87, 88 i concordants del Reial decret legislatiu 2/2015, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (d'ara endavant, ET).
2. Que les parts han mantingut reunions de la Comissió Negociadora en les dates següents: 28 de febrer, 20 de març, 1 d'abril, 30 d'abril, 22 de maig, 26 de juny i 8 de juliol.
3. Que, avui mateix, les parts han assolit l'acord següent, i han subscrit a aquest efecte aquesta acta d'acord, la signatura de la qual s'acorda que es faci de manera telemàtica.
4. Que, un cop aprovades per part de les parts el text del XVII Conveni col·lectiu sectorial d'hostaleria de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, les parts han acordat sol·licitar-ne el registre i la inscripció.
5. Que, en virtut de l'anterior, per mitjà d'aquest document, les parts:

ACORDEN

PRIMER. APROVACIÓ DEL XVII CONVENI COL·LECTIU SECTORIAL D'HOSTALERIA DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS XVII 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. PERSONAS TRABAJADORAS FIJAS DISCONTINUAS

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, SUSPENSIONES 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. 21°. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Art. 22°. EXCEDENCIAS ESPECIALES

CAPITULO IV RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Art. 23°. COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y PAGO DE ATRASOS

Art. 24°. SALARIO BASE. –

Art. 25°. SITUACIONES ESPECIALES QUE AFECTAN AL SALARIO BASE

Art. 26°. PLUS DE NOCTURNIDAD. –

Art. 27°. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS. –

Art. 28°. PLUS DE DESPLAZAMIENTO. –

Art. 29°. HERRAMIENTAS. –

Art. 30°. UNIFORMES Y ROPA DE TRABAJO. –

Art. 31°. ALOJAMIENTO Y MANUTENCIÓN. –

Art. 32°. RECLAMACIÓN DE CANTIDADES

Art. 33°. COMPENSACIÓN A LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Art. 33° bis. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR EL CUMPLIMIENTO POR PARTE DE LA PERSONA TRABAJADORA DE LA EDAD LEGAL DE JUBILACIÓN FIJADA EN LA NORMATIVA DE SEGURIDAD SOCIAL

CAPÍTULO V. ACCIÓN ASISTENCIAL Y SALUD LABORAL

Art. 34°. SEGURO POR INCAPACIDAD 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/A SINDICAL

Art. 43°. ACCIÓN SINDICAL

Art. 44°. CUOTA SINDICAL

CAPÍTULO VII. MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LA EMPRESA

Art. 45°. MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

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. JUBILACIÓN.

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

Disposición transitoria quinta. 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. OBSERVATORIO PARA LA PRODUCTIVIDAD Y EN CONTRA DEL ABSENTISMO-

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

Disposición adicional séptima. LÍMITE DE JORNADA DE TRABAJO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS FIJAS DISCONTINUAS CONTRATADAS DURANTE LA VIGENCIA DEL REAL DECRETO-LEY 15/1998, DE 27 DE NOVIEMBRE



Disposició adicional octava. 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

Disposició adicional novena. ACUERDO TRIPARTITO

Disposició adicional dècima. REGIMEN ESPECIAL PARA EMPRESAS DE RESTAURACIÓN, OCIO y ENTRETENIMIENTO DE LAS ISLAS BALEARES-

Disposició adicional undècima. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ISLAS BALEARES Nº 92/2024, DE 26 DE FEBRERO DE 2024

Disposició adicional duodècima. REDUCCIÓN DE LA JORNADA EFECTIVA DE TRABAJO

DISPOSICIONES FINALES

Disposició final primera. NORMATIVA SUPLETORIA

Disposició final segunda. CLÁUSULA DEROGATORIA

ANEXOS

ANEXO I. NIVELES RETRIBUTIVOS PARA LOS PUESTOS DE TRABAJO DEL XVII 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 LAS PERSONASTRABAJADORAS FIJAS DISCONTINUAS Y A LA OFICINA DE EMPLEO

ANEXO V. COMUNICADO DE INTERRUPCIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS FIJAS DISCONTINUAS

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

ANEXO VII. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA DE LAS ISLAS BALEARES.

XVII 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 FEDERACIÓ EMPRESARIAL HOTELERA DE MALLORCA (**"FEHM"**), FEDERACIÓ EMPRESARIAL HOTELERA D'EIVISSA I FORMENTERA (**"FEHIF"**), ASSOCIACIÓ MALLORQUINA DE CAFETERIES, BARS I RESTAURANTS (**"Restauració CAEB"**), ASSOCIACIÓ DE BARS, RESTAURANTS I CAFETERIES D'EIVISSA I FORMENTERA PIME, ASSOCIACIÓ MENORQUINA DE CAFETERIES, BARS I RESTAURANTS PIME i ASSOCIACIÓ BALEAR DE LLEURE Y ENTRETENIMENT (**"ABONE"**), i sindicals FEDERACIÓ DE SERVEIS, MOBILITAT I CONSUM DE LA UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS DE LES ILLES BALEARS (**"FeSMC-UGT"**), legitimades en l'àmbit de negociació del conveni col·lectiu, han subscrit el 8 de juliol de 2025 l'acta d'acord de la Comissió Negociadora del XVII Conveni col·lectiu sectorial d'hostaleria de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

2. Aquest conveni col·lectiu per al sector de l'hostaleria de les Illes Balears ha estat fruit del ferm propòsit d'actualitzar i modernitzar el marc normatiu que regula les relacions laborals en un dels pilars econòmics i socials més rellevants de la nostra comunitat autònoma.

3. L'hostaleria a les Balears representa no només una font essencial d'ocupació i riquesa, sinó també un reflex de la nostra identitat, hospitalitat i qualitat com a destinació turística de referència internacional. Tanmateix, els profunds canvis que travessen la societat, l'economia i el mercat laboral fan imprescindible revisar i adaptar el nostre model de relacions laborals.

4. Aquest conveni, pioner en el sector, ha estat fruit del diàleg i el consens entre les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, amb l'objectiu d'avançar cap a un model de relacions laborals més modern i eficient.

5. S'incorporen al text convencional diferents novetats en matèria de contractació, crida i garantia d'ocupació de les persones treballadores fixes discontinües, entre d'altres, per modernitzar el conveni col·lectiu i adaptar-lo a les novetats legislatives incorporades a l'ordenament



jurídic des de l'aprovació del conveni anterior. També s'introdueix un nou capítol en matèria de mesures per a la igualtat i no-discriminació de les persones LGTBI en l'empresa, es crea l'Observatori per a la Productivitat i en contra de l'Absentisme a Mallorca, Eivissa – Formentera i Menorca.

6. Així mateix, les parts signants convenen a incorporar, per mitjà de la disposició addicional desena, un règim especial destinat a les empreses de restauració, lleure i entreteniment de les Illes Balears. Aquest règim reconeix la singularitat d'un teixit empresarial compost majoritàriament per microempreses i autònoms i estableix les bases per abordar de manera diferenciada les seves particularitats durant la vigència del conveni i en futurs processos negociadors.

7. D'aquesta manera, les parts signants expressen la seva voluntat de continuar construint un sector competitiu, professionalitzat i socialment responsable, en què el desenvolupament econòmic vagi de la mà de la millora de les condicions laborals de les persones treballadores.

8. Cal destacar que l'acord assolit ha estat subscrit per la majoria de les parts integrants de la Comissió Negociadora, fet que evidencia el compromís per atorgar seguretat i estabilitat al procés de diàleg i de negociació col·lectiva sectorial autonòmica.

9. El dia de la data, s'ha reunit la Comissió Negociadora per ratificar el text consolidat, acorda que la signatura es faci per mitjans electrònics i es remeti posteriorment a l'autoritat laboral per inscriure'l, dipositar-lo i registrar-lo al REGCON i en sol·licita la publicació al *Butlletí Oficial de les Illes Balears*. Així mateix, les parts signants han acordat iniciar els tràmits precisos perquè les cambres de pis siguin incloses en l'àmbit subjectiu del Reial decret 402/2025, de 27 de maig, pel qual es regula el procediment previ per determinar els supòsits en què és procedent permetre anticipar l'edat de jubilació en el sistema de la Seguretat Social mitjançant l'aplicació de coeficients reductors.

10 Així, el text del XVII 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 d'aquest conveni col·lectiu, per la representació empresarial, la Federació Empresarial Hotelera de Mallorca (FEHM), la Federació Empresarial Hotelera d'Eivissa i Formentera (FEHIF), l'Associació Mallorquina de Cafeteries, Bars i Restaurants ("Restauració CAEB"), l'Associació de Restauració de Bars, Restaurants i Cafeteries d'Eivissa i Formentera Pime, l'Associació Menorquina de Cafeteries, Bars i Restaurants Pime i l'Associació Balear de Lleure i Entreteniment ("ABONE"), i per la representació sindical, la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la Unió General de Treballadors de les Illes Balears ("FeSMC-UGT").

2. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

1. Les parts concertants del conveni col·lectiu, de forma assenyada i ferma, acaten els motius i el text autèntic de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en especial el seu títol IV, que s'ocupa del dret al treball en igualtat d'oportunitats, així com de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

En aquest sentit, 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.

Així mateix, les parts concertants manifesten el seu compromís ferm amb la prevenció de delictes i d'altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral a la feina de conformitat amb la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.

2. Les relacions laborals es regeixen pel principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en els termes que preveu la legislació aplicable. A més, és d'aplicació a aquest conveni col·lectiu com a dret paccionat supletori el capítol desè, sobre igualtat de dones i homes, del VI Acord laboral d'àmbit estatal per al 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 l'ALEH VI, totes les empreses compreses en l'àmbit d'aplicació d'aquest 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 adreçades 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, s'han d'adreçar a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat.



Conforme al que estableix la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, les empreses de cinquanta o més persones treballadores també han de comptar amb un conjunt de mesures planificades per a la igualtat real de les persones LGTBI.

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

Es regeixen per aquest conveni col·lectiu les empreses que desenvolupen les seves activitats als centres de treball dels establiments i instal·lacions que es relacionen al seu annex II o els que resultessin afectats per l'aplicació de l'àmbit funcional de l'ALEH VI, així com les persones treballadores que prestin les funcions dels llocs de treball que recull l'acord estatal esmentat que es reflecteixen a l'annex I del conveni col·lectiu, i que prestin els seus serveis en els centres de treball esmentats, tot això dins de l'àmbit territorial de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Art. 2n. ÀMBIT TEMPORAL I DENÚNCIA

Aquest conveni col·lectiu entra en vigor l'endemà de la seva publicació, i serà vigent fins al dia 31 de març de 2028. Els efectes retributius entren en vigor amb efecte des del dia 1 d'abril de 2025.

Un cop acabi el període de vigència del conveni, s'entén prorrogat d'any en any, tret que es produeixi una denúncia expressa per qualsevol de les parts legitimades per a la negociació, de conformitat amb el que disposen els articles 86, 87 i concordants del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (d'ara endavant, ET).

En cas de denúncia, s'ha de produir dins del mes de gener del 2028, o dins de qualsevol dels mesos de gener següents dels anys de pròrroga eventuais, mitjançant una comunicació escrita que cal adreçar a les altres parts signants del conveni. D'aquesta comunicació cal enviar una còpia, a efecte de registre, a l'autoritat laboral. En el termini màxim d'un mes a partir de la recepció de la comunicació, cal constituir la comissió negociadora. La part receptora de la comunicació ha de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts han d'establir un calendari o pla de negociació, tot això 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 calcula que algun precepte del conveni conculca la legalitat vigent, o bé lesiona greument l'interès de tercers, les parts signants han de provar de consensuar un text alternatiu que mereixi l'aprovació de l'autoritat esmentada en el tràmit d'audiència preceptiu que estableix l'article 90.5 de l'ET.

Si no s'assoleix cap consens a l'hora d'esmenar la suposada anomalia, i la jurisdicció social en resolució ferma anul·la o invalida algun dels pactes del conveni, queda vigent la resta del seu text, sens perjudici del que s'estableix a continuació.

2. Si es dona aquest supòsit, la comissió negociadora d'aquest conveni col·lectiu s'ha de reunir dins els deu dies hàbils següents al de la fermesa de la resolució corresponent, amb la finalitat de renegociar la matèria, clàusula o pacte anul·lat, així com el contingut d'aquelles condicions o drets connexos que hagin estat objecte d'acord o contrapartida per pactar el precepte anul·lat.

Si en el termini de quaranta-cinc dies naturals a partir de la data en què la comissió negociadora s'ha reunit per dur a terme la renegociació expressada en el paràgraf anterior les representacions signatàries del conveni no assoleixen un acord, qualsevol de les seves parts legitimades signants pot 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, el TAMIB).

Art. 4t. PUBLICITAT DEL CONVENI

Les empreses afectades per aquest conveni han de tenir exposat als centres de treball, en un lloc visible i de fàcil accés, un exemplar complet del text convencional, les actes de les revisions retributives que s'acordin durant la seva vigència i les resolucions interpretadores acordades per la comissió paritària.

Art. 5è. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL I DE LA PRODUCTIVITAT

L'organització, direcció i control de l'activitat laboral, així com la necessitat de millora de la productivitat, és facultat de l'empresari o empresària o de les persones en qui aquest o aquesta 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**

Són 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 dels deu dies hàbils següents a la concertació, el contingut dels contractes de treball que celebrin o les seves pròrrogues, hagin o no de formalitzar-se per escrit. La persona treballadora té dret a rebre una còpia del contracte o de la pròrroga, si escau, en el moment de la signatura.

L'empresa ha de lliurar a la representació legal de les persones treballadores una còpia bàsica de tots els contractes que s'hagin de subscriure per escrit. A fi de comprovar l'adequació del contingut del contracte a la legalitat vigent, aquesta còpia bàsica ha de contenir totes les dades del contracte tret del número del document nacional d'identitat, el domicili, l'estat civil i qualsevol altra que, d'acord amb la Llei orgànica 1/1982, de 5 de maig, de protecció civil del dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la mateixa imatge, pugui afectar la intimitat personal. La còpia bàsica l'ha 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, que l'han de signar a l'efecte d'acreditar que s'ha produït el lliurament. Així mateix, aquesta còpia bàsica s'ha de comunicar al Servei Públic d'Ocupació. Quan no existeixi representació legal de les persones treballadores també cal formalitzar una còpia bàsica i remetre-la al servei públic esmentat.

Un representant legal de les persones treballadores pot estar present en 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 d'aquest apartat si es produeixen canvis normatius en aquesta matèria.

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

3. **PREFERÈNCIES.** S'estableix que, en igualtat de condicions professionals i sens perjudici de la legislació vigent, tenen preferència per ocupar els llocs de treball com a fix ordinari o fix discontinu aquelles persones treballadores que, després d'haver estat contractades per la mateixa empresa per una durada determinada, acreditin un nombre més gran de dies treballats, no hagin rebutjat cap pròrroga del contracte i hagin complert la totalitat de la durada o durades pactades als seus contractes de treball.

Si l'empresa necessita contractar una persona treballadora amb la condició de fix ordinari, l'ha de seleccionar d'entre les persones treballadores fixes discontinues de la mateixa especialitat, si n'hi ha, tenint en compte la formació, mèrits, antiguitat, així com les facultats organitzatives empresarials.

4. **CONCURRENCIA 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 hi facin, per la qual cosa no pot prestar serveis professionals complementaris pertanyents a la seva branca industrial, tant sigui per compte d'altri com per compte propi, altrament incorre en concurrència deslleial, tret que existeixi una autorització expressa de l'empresa.

5. **EMPRESES DE TREBALL TEMPORAL.** En el termini de set dies hàbils des de la concertació, l'empresa usuària ha de lliurar a la representació legal de les persones treballadores una còpia del contracte de posada a disposició amb exclusió d'aquelles dades que tenguin el caràcter d'intimes, d'acord amb el que disposa l'article 8.4 de l'Estatut dels treballadors, o es refereixin al preu concertat.

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

La persona treballadora posada a disposició té 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 que estableix aquest 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 que es tracti d'una sol·licitud de renovació del permís de treball d'una persona treballadora estrangera extracomunitària presentada dins del termini, el rebut de la sol·licitud expedida per l'administració pública corresponent prorroga la validesa del permís i en produeix els mateixos efectes, en l'àmbit laboral i de la Seguretat Social, fins que es resolgui l'expedient.



7. PERSONES TREBALLADORES AMB DISCAPACITAT. Les empreses que facin servir un nombre de persones treballadores que excedeixi de cinquanta tenen l'obligació d'ocupar un nombre de persones treballadores amb discapacitat, en els termes que preveu l'article 42.1 del Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el Text refós de Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social (BOE del 3 de desembre de 2013), és a dir, en un percentatge no inferior al dos per cent de la plantilla. Poden excepcionalment quedar exemptes d'aquesta obligació, tal com preveu l'article 1 del Reial decret 364/2005, de 8 d'abril (BOE núm. 94, del 20 d'abril de 2005), de manera parcial o total, pels motius que estableix l'apartat 2, sempre que en ambdós supòsits s'apliqui alguna de les mesures substitutòries, alternativament o simultàniament, que es regulen en el Reial decret esmentat. Les empreses obligades a fer aquest tipus de contractacions han 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 es fixen els criteris següents:

1. PLANTILLA DELS CENTRES DE TREBALL. El contracte de treball es presumeix concertat per temps indefinit.

El contracte de treball de durada determinada només es pot celebrar per circumstàncies de la producció o per substitució de persona treballadora.

Perquè s'entengui que es presenta causa justificada de temporalitat cal que s'especifiquin amb precisió al contracte la causa habilitant de la contractació temporal, les circumstàncies concretes que la justifiquen i la seva connexió amb la durada prevista.

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 a cada centre de treball, per tant, fins a un 25 per cent poden ser contractats a l'empara de les diferents modalitats de contractació temporal o a temps determinat, i en aquest percentatge queden incloses les contractacions a través d'empreses de treball temporal, que no poden superar el 10 per cent de la plantilla.

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

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

No són d'aplicació 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.

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

La comissió paritària d'aquest conveni, sens perjudici de les competències conferides als representants legals dels treballadors, com a part de les funcions de seguiment que tenen encomanades i a instàncies d'una de les dues parts que la conformen, pot requerir a les empreses afectades per aquest article que li remetin la informació sobre el desglossament de les plantilles, per modalitats contractuals, treballadors i jornades efectuades, i per fer-ho, ha d'omplir el full estadístic que com a annex VI es recull en aquest text. Si es comprova que l'empresa no assoleix els percentatges d'ocupació estable fixats, se li concedeix un termini de trenta dies perquè n'acrediti el compliment, per a la qual cosa aquesta Comissió pot sol·licitar que se li aporti la documentació necessària. En cas d'incompliment, la comissió paritària ha de procedir en conseqüència.

2. CONTRACTE DE TREBALL DE DURADA DETERMINADA PER CIRCUMSTÀNCIES DE LA PRODUCCIÓ. La contractació de durada determinada per circumstàncies de la producció s'ha de fer de conformitat amb el que estableix l'article 15.2 de l'ET. El contracte per circumstàncies de la producció que preveu l'article 15.2, primer i segon apartats, es pot concertar amb les durades màximes següents:

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

Les empreses i persones treballadores subjectes a aquest conveni col·lectiu poden formalitzar contractes de durada determinada sempre que es presentin circumstàncies productives o organitzatives específiques, atenent en tot cas a les disposicions, regles, contingut i limitacions que preveu l'article 15 de l'Estatut dels treballadors. En particular, es consideren vàlides les circumstàncies següents:

- **Esdeveniments puntuals durant la temporada d'inactivitat:** inclouen esdeveniments com casaments, batejos, comunions, presentacions, celebracions especials, concerts, esdeveniments esportius, musicals o de lleure, entre d'altres, que no formen part de l'activitat habitual de l'empresa.



- **Absència temporal de personal:** situacions derivades de l'acumulació puntual de baixes mèdiques per incapacitat temporal al mateix centre de treball, sempre que aquestes contingències impedeixin d'atendre adequadament l'activitat habitual de l'establiment o centre de treball.
- **Esdeveniments ocasionals durant la temporada d'activitat:** esdeveniments excepcionals que no es corresponen amb l'activitat ordinària de l'empresa, com ara casaments, batejos, comunions, presentacions, celebracions especials, concerts, esdeveniments esportius, musicals o de lleure.
- **Increment inesperat del volum d'ocupació** durant períodes inferiors a un mes, sempre que aquests increments no es configurin com a patrons recurrents en temporades futures.
- **Augment extraordinari del volum de treball durant la temporada d'inactivitat**, i en especial quan aquest augment es produeixi de preferència durant els mesos de desembre i gener.
- **Substitució d'una persona treballadora** en els termes que estableix l'article 15.3 de l'ET.

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

S'estableix un preavis de, com a mínim, 48 hores perquè l'empresa comuniqui a la persona treballadora amb un contracte de treball de durada determinada per circumstàncies de la producció, quan la seva durada superi les quatre setmanes, la pròrroga del contracte de treball, si així procedeix, o la seva extinció. En aquest últim supòsit l'empresa ha d'acompanyar juntament amb el preavis esmentat una proposta del document de liquidació de les quantitats degudes.

Als contractes de treball de durada determinada per circumstàncies de la producció, quan acabin, la persona treballadora té dret a rebre juntament amb la liquidació una indemnització d'una quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resulta d'abonar dotze dies de salari per cada any de servei, sempre que la persona treballadora no rebutgi la pròrroga, si així procedeix, i, en tot cas, per l'expiració del temps total que hi ha convingut.

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

La indemnització que estableixen els paràgrafs anteriors és incompatible amb qualsevol altra que, si escau, es fixi per l'acabament del contracte de treball referit, per la qual cosa, si es dona aquesta circumstància, l'empresa pot fer la compensació practicant el descompte oportú a fi de no duplicar el pagament per la mateixa extinció contractual.

Aquest tipus de contractació es produeix sense que això suposi una minva dels drets de crida, permanència i possibles ampliacions de temps d'ocupació de les persones treballadores fixes discontinües.

3. RÈGIM DE VACANCES I COMPENSACIÓ DE FESTES ALS CONTRACTES TEMPORALS O DE DURADA DETERMINADA. Pel que fa a les persones treballadores contractades temporalment o a temps determinat, s'han de sotmetre al que disposa la disposició addicional onzena.

Art. 8è. PERSONES TREBALLADORES FIXES DISCONTÍNUES

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

1. CONTRACTE FIX DISCONTINU. Es concerta el contracte fix discontinu per desenvolupar feines de naturalesa estacional o vinculades a activitats productives de temporada i per a aquells altres supòsits que preveu l'article 16 de l'ET.

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

2. GARANTIA D'Ocupació

2.1. Les persones treballadores que han assolit o assoleixin tres períodes anuals consecutius prestant serveis en la mateixa empresa durant un temps igual o superior a sis mesos a l'any, amb la condició contractual de fix discontinu, tenen una garantia d'ocupació de sis mesos a l'any.

2.2. A partir de l'1 d'abril de 2025, les empreses que acreditin una activitat ordinària estable i continuada superior a sis mesos a l'any incrementaran al personal que tenguí ja consolidada la garantia mínima d'ocupació regulada en el paràgraf anterior la mitjana d'ocupació

efectiva que, a partir de l'1 d'abril de 2025, assoleixin durant tres períodes anuals consecutius de prestació de serveis efectius, amb un límit màxim de fins a nou mesos garantits a l'any. En tot cas, únicament poden generar una garantia superior a sis mesos i amb un màxim de fins a nou mesos aquelles persones treballadores amb un contracte fix discontinu que prestin serveis de manera efectiva i continuada durant els tres períodes anuals consecutius indicats.

Malgrat l'anterior, la garantia màxima superior a sis mesos i amb un màxim de fins a nou mesos d'ocupació anual que estableix el paràgraf precedent pot ser revertida per l'empresa i retornar la persona treballadora a la garantia mínima de sis mesos que preveu l'apartat 2.1 anterior en els supòsits següents:

1. Quan, a l'inici de la temporada, es presentin circumstàncies justificades, sobrevingudes, previsibles o no, que determinin que l'establiment no hagi de desenvolupar una activitat ordinària efectiva que possibiliti el compliment en aquesta temporada de la garantia d'ocupació superior a sis mesos i amb un màxim de fins a nou mesos atorgada a la persona treballadora. S'entén inclosa dins de les circumstàncies esmentades anteriorment l'execució de treballs de construcció o reforma de l'establiment.
2. Quan, durant el desenvolupament de la temporada, sorgeixin circumstàncies imprevisibles o causes objectives que impossibilitin el compliment de la garantia d'ocupació superior a sis mesos i amb un màxim de fins a nou mesos atorgada a la persona treballadora.
3. Quan, amb motiu d'un canvi de categoria o grup professional, la persona treballadora es vegi preterida per altres persones treballadores en l'ordre de crida conforme a les regles que estableix l'apartat 5 d'aquest article i no sigui possible el compliment de la garantia d'ocupació superior a sis mesos i amb un màxim de fins a nou mesos atorgada a la persona treballadora.

En tots els casos, l'empresa ha de comunicar de manera motivada a la persona treballadora afectada la reversió de la garantia, amb una antelació mínima de deu dies naturals a la data prevista d'inici de la prestació de serveis corresponent al període addicional sobre els sis mesos garantits. En tot cas, l'empresa ha de garantir l'ocupació mínima de sis mesos anuals conforme al que disposa el primer paràgraf d'aquest article.

La reversió de la garantia d'ocupació superior a sis mesos i amb un màxim de fins a nou mesos s'ha d'aplicar sens perjudici dels procediments de reducció de jornada o suspensió de contractes de treball per causes objectives que regula l'article 47 de l'Estatut dels Treballadors, que són d'aplicació quan es presenten les circumstàncies que preveuen legalment.

La reversió que es regula en els paràgrafs precedents no és d'aplicació a les persones treballadores que, abans de l'1 d'abril de 2025, ja tenien garantit un període d'ocupació superior als sis mesos.

Tot l'anterior és d'aplicació sempre que la interrupció temporal que preveu l'apartat tercer d'aquest mateix article no sigui suficient per ajustar la durada de la temporada garantida a l'activitat real del centre de treball.

2.3. A les persones treballadores fixes discontinues que no tinguin garantit el temps mínim de crida que regula l'apartat 2.1 anterior per no haver assolit la mitjana d'ocupació que s'exigeix se'ls ha de garantir la mitjana d'ocupació que hagin efectuat durant les crides dels tres primers anys. En aquest supòsit, l'empresa ha de convocar la persona treballadora per restablir la prestació dels seus serveis a partir del quart any de prestació de serveis com a fixa discontinua per un període de durada d'ocupació no inferior a la mitjana resultant.

L'anterior s'estableix, sens perjudici del que regula la disposició addicional setena d'aquest conveni, per a persones treballadores fixes discontinues amb garanties d'ocupació anteriors al 1992.

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

Els períodes d'ocupació garantits s'han de prestar de manera continuada dins de l'any natural. No obstant això, aquests períodes continuats poden 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, per una sola vegada i durant un temps màxim de trenta dies dins de l'any natural. En el cas de les persones treballadores a les quals ha reconegut l'ocupació addicional que estableix l'apartat 2.2 anterior per un període de temps igual o superior a vuit mesos, els períodes d'ocupació esmentats poden ser fraccionats fins i tot en dues vegades i durant un temps màxim de quaranta-cinc dies dins de l'any natural.

L'empresa, en aquests casos, ha de preavisar 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 en el paràgraf anterior ho és sens perjudici que l'empresa pugui fer crides d'aquestes persones treballadores durant un temps de durada inferior fora d'aquella execució continuada, períodes que no han d'afectar 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 o de durada ocasional o similars), no els és d'aplicació el règim de prestació continuada del període d'ocupació garantida, si escau.



La possible ampliació del temps d'ocupació més enllà del període garantit, ja sigui per anticipació o per prolongació d'activitats, no té efectes de cara a un increment de la mitjana garantida per a ulteriors anys, sens perjudici del que estableix l'apartat 2.2 anterior. La persona treballadora ha de conèixer, si escau, la prolongació del temps d'ocupació amb almenys set dies naturals d'antelació a la conclusió prevista de la prestació de serveis. Les reduccions abans regulades no disminueixen les mitjanes garantides d'ocupació per a períodes d'activitat ulteriors.

La representació legal de les persones treballadores pot disposar de l'empresa d'una relació de les persones treballadores fixes discontinues que tinguin períodes mínims d'ocupació garantits, i n'ha d'indicar la durada.

El que estableixen els apartats 2 d'aquest article i la disposició addicional vuitena d'aquest conveni s'ha d'aplicar només als qui hagin treballat en aquest règim durant els anys 1983, 1984 i 1985, i a partir d'aleshores als qui completin o hagin completat tres períodes anuals d'ocupació consecutius com a persones treballadores fixes discontinues.

4. NOVACIÓ TRANSITÒRIA DE FIX DISCONTINU A FIX ORDINARI. Les empreses amb centres de treball d'activitat no permanent que es pretenguin establir amb caràcter d'activitat permanent o continuada al llarg de tot l'any poden aplicar una novació o convertir transitòriament la condició de les seves persones treballadores fixes discontinues a fixes ordinàries durant un període màxim de quatre anys, passant al cinquè any, i de continuar l'activitat permanent o continuada a consolidar la condició contractual de fix ordinari.

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

Les novacions esmentades han de ser comunicades als representants legals de les persones treballadores i, en el seu defecte, a la comissió paritària del conveni.

Els contractes de fixos discontinus que s'han acollit a novacions o conversions a contracte fix ordinari, i que han obtingut d'aquesta manera algun ajut públic, no poden 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 seves condicions laborals i administratives.

5. CRIDA DE LES PERSONES TREBALLADORES. Totes les persones treballadores fixes de caràcter discontinu han de ser cridades cada vegada que s'hagin a dura terme les activitats per a les quals van ser contractades.

1. S'estableixen les condicions de crida següents:

- a.. L'empresa ha de trucar a la persona treballadora a l'inici de les activitats, si bé, en consideració al volum de treball al centre laboral, disposa per convocar d'un marge de trenta dies naturals des de la data habitual d'incorporació de la persona treballadora.
- b. No obstant això, l'empresa pot retardar la crida fins a més enllà dels trenta dies que estableix el paràgraf anterior, sempre que ho comuniqui per escrit a la persona treballadora abans no transcorrin els trenta dies des de la data habitual de la crida i amb indicació de la data concreta en què s'ha de produir la reincorporació a la feina.

L'exercici per part de l'empresa de les facultats que estableixen els paràgrafs anteriors en cap cas no ha de suposar una minva ni perjudici a la garantia dels períodes mínims d'ocupació abans regulats.

Aquestes condicions de crida no són d'aplicació a les persones treballadores que no han consolidat els temps mínims d'ocupació a què es refereixen l'apartat 2 d'aquest article i la disposició addicional setena d'aquest conveni.

La crida s'ha de fer per ordre d'antiguitat en l'empresa dins de cada especialitat en el lloc de treball i grup professional. La interrupció s'ha de fer per l'ordre invers, així primer ha de cessar el de menys antiguitat, tret d'aquelles persones treballadores amb garantia d'ocupació que no l'hagin complert, cas en què aquestes tenen preferència de permanència. En tot cas ha de veure interromput, i per tant la persona treballadora ha de cessar en el servei a l'empresa, aquella persona que hagi cobert la seva garantia d'ocupació i tenguí suspès el contracte de treball per alguna de les causes previstes legalment, tret que, en el moment de la interrupció, es puguí preveure o conèixer amb temps que la causa que origina la suspensió és de curta durada i fa possible que es puguin prestar els serveis de la persona treballadora la major part del període que es consideri que caldran.

L'empresa ha de fer la crida per escrit a la persona treballadora perquè s'incorpori en la data que correspongui amb una antelació no inferior a deu dies naturals quan es tracti de dur a terme el període d'ocupació garantit. En els altres casos, incloent-hi el cas de les persones treballadores fixes discontinues que manquin de període d'ocupació garantit, la crida ha de ser amb una antelació no inferior a cinc dies.

La persona treballadora fixa discontinua ha de contestar per escrit a la crida efectuada per l'empresa en el termini màxim de 72 hores des de la seva recepció. En cas que la persona treballadora no contesti en el termini indicat, l'empresa pot procedir a la crida de la persona treballadora següent conforme a l'ordre de crida que estableix aquest conveni.



La persona treballadora que no hagi contestat a la crida en el termini establert ha de mantenir la seva posició en la llista de crida, si bé, per a aquella temporada, l'empresa pot prioritzar la crida d'altres persones treballadores de la mateixa especialitat i grup professional. Sens perjudici de l'anterior, quan l'empresa efectui una crida posterior de plantilla de la mateixa especialitat i grup professional, la persona treballadora que no hagi contestat o que no hagi respost en el termini establert ha de ser inclosa en la crida esmentada.

La falta de resposta a la primera crida no suposa, per si sola, la pèrdua del dret a la garantia d'ocupació anual, tret que la persona treballadora no justifiqui degudament la impossibilitat de contestar o d'incorporar-se, cas en què l'empresa pot ajustar en aquesta temporada el període d'ocupació garantit en proporció amb el temps no treballat.

Si, dins de les 72 hores següents a la crida, la persona treballadora sol·licita per escrit el retard en la incorporació per mantenir una relació laboral vigent amb una altra empresa i acredita aquesta circumstància, l'empresa ha de valorar la sol·licitud i, en cas d'acceptar-la, la garantia d'ocupació es redueix proporcionalment al temps d'ajornament. En cas de denegació, la persona treballadora s'ha d'incorporar en la data estipulada, i la falta d'incorporació injustificada es pot considerar com una causa legal per extingir el contracte.

2. Es presumeix que no s'ha efectuat la crida:

- a. Una vegada transcorreguts trenta dies naturals des de la data habitual de convocatòria sense que s'hagi produït la crida ni la comunicació a què es refereix el paràgraf 1.b de l'apartat anterior.
- b. Si arriba la data prevista en la comunicació empresarial per a la reincorporació, i no s'ha produït.
- c. Així mateix, s'entén no efectuada la crida quan la persona treballadora es vegi preterida per la contractació d'una altra de menys antiguitat a l'empresa en la seva mateixa especialitat, en el lloc de treball i grup professional.
- d. Quan l'empresa comuniqui fefaentment la decisió d'extingir el contracte de treball.

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

L'empresa ha de lliurar 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 que recull l'annex IV. En aquesta còpia bàsica no ha de figurar el número del document nacional d'identitat o similar, el domicili ni qualsevol altra dada que, d'acord amb la Llei orgànica 1/1982, de 5 de maig, podria afectar la intimitat personal.

6. NORMES COMUNES SOBRE FESTES LABORALS I VACANCES DE LES PERSONES TREBALLADORES FIXES DISCONTÍNUES

Pel que fa a les festes laborals i vacances de les persones treballadores fixes discontinües, cal ajustar-se al que disposa la disposició addicional onzena.

7. CONTRACTACIÓ A TEMPS PARCIAL DE PERSONES TREBALLADORES FIXES DISCONTÍNUES. Per aplicació del que disposa l'article 16 de l'Estatut dels treballadors, en requerir-lo i justificar-lo les peculiaritats de l'activitat d'aquest sector, els contractes subscrits en la modalitat de fix discontinu, que no es repeteixin en dates certes, poden fer la jornada a temps parcial, tant per a hores al dia com dies a la setmana o al mes. Així mateix, hi ha la contractació fixa discontinua a jornada reduïda o a temps parcial durant tota la vigència del contracte. Aquesta possibilitat ha de figurar pactada per escrit al contracte de treball corresponent, i cal que hi consti el nombre d'hores que s'han de prestar en aquesta modalitat a temps parcial i la seva distribució. Amb les persones treballadores que ja tinguin la condició contractual de fix discontinu, aquesta realització s'ha de pactar, si escau, de comú acord i per escrit.

Tenen preferència per ocupar llocs de treball a temps complet, de manera temporal o indefinida, els qui estiguin treballant com a fixos discontinus al mateix centre de treball mitjançant un contracte de treball a temps parcial. Així mateix, les persones treballadores fixes discontinües contractades a temps parcial poden aplicar una novació temporalment i de comú acord amb l'empresa a la prestació dels seus serveis a temps complet.

Art. 9è. CONTRACTE DE FORMACIÓ EN ALTERNANÇA

1. Al contracte de formació en alternança regeix el que estableix l'article 11.2 de l'Estatut dels treballadors i les previsions que estableix l'article 29 de l'ALEH VI.

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

En tot cas, l'objecte d'aquest contracte és el que preveu la legislació vigent, sense que les empreses puguin subscriure aquests contractes per

substituir 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 manquen de qualificació professional, per la qual cosa n'han de promoure la inserció laboral per mitjà del contracte per a la formació en alternança formalitzat en la mateixa empresa de conformitat amb el que estableix l'article 18.4 del Reial decret 1529/2012 o en el desplegament reglamentari corresponent complint els altres requisits legals.

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

- a. Durada: la durada mínima és de tres mesos, inclosos descansos i vacances.
- b. Retribució: la retribució de la persona treballadora ha de ser del 60 % del salari fixat en el conveni col·lectiu, per a una persona treballadora que exerceixi el mateix o un lloc de treball equivalent, el primer any de servei i del 75 % per al segon any.
- c. Temporada de baixa d'activitat: aquest contracte es pot subscriure en els períodes de baixa activitat.
- d. Es pot formalitzar per les empreses directament, o bé a través d'empreses de treball temporal.
- e. Les persones contractades mitjançant aquesta modalitat no poden superar el 20 % de la plantilla indefinida a temps complet de l'empresa, sense que es pugui superar el 10 % de la plantilla per centre de treball.

Art. 10è. DIMISSIONS O CESSAMENTS

Les persones treballadores que vulguin cessar voluntàriament tenen l'obligació de posar-ho en coneixement de l'empresa, per escrit, complint els terminis de preavis següents:

- A. Trenta dies naturals per al personal de direcció i subdirecció de departament.
- B. Quinze dies naturals per a la resta de les persones treballadores.

L'incompliment per part de la persona treballadora de l'obligació de preavisar amb l'antelació indicada dona dret a l'empresa a descomptar de la liquidació salarial l'import equivalent a un dia de salari per cada dia de retard en l'avís.

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

Quan l'empresa rebí el preavis de cessament de la persona treballadora, pot determinar el seu passí a la situació de gaudi de vacances i compensació de festes treballades, si les té pendents.

Els cessaments definitius de fixos i fixos discontinus que es produeixin en l'empresa han de ser posats en coneixement de la representació legal de les persones treballadores en el termini màxim de trenta dies amb indicació de la seva 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 de l'ET.

Art. 12è. ESCALAFÓ DE PERSONAL

Quan la representació legal de les persones treballadores ho sol·liciti, l'empresa ha de facilitar un escalafó general del personal de l'empresa, en què ha de figurar el nom i cognoms de la persona treballadora, la data d'ingrés en l'empresa, el grup professional i lloc de treball al qual estigui adscrita i el 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 intervenen.

Cal preavisar la representació legal de les persones treballadores amb l'antelació que estableixen els articles 47, 47 bis i 51 de l'Estatut dels treballadors.

Els representants legals de les persones treballadores han d'observar sigil professional en tot el relacionat amb aquests procediments i en especial en totes aquelles matèries sobre les quals l'empresa assenyali expressament el seu caràcter reservat. En tot cas, cap tipus de document lliurat per l'empresa a la representació legal de les persones treballadores no pot ser utilitzat fora del seu àmbit estricte ni per a finalitats diferents d'aquelles que en van motivar el lliurament.

Art. 14è. CONTRACTACIÓ O SUBCONTRACTACIÓ DE SERVEIS

1. EXTERNALITZACIÓ DE SERVEIS. Sens perjudici de la informació sobre previsions en matèria de subcontractació a què es refereix



l'article 64 de l'ET, quan l'empresa subscriu un contracte de prestació de serveis amb una empresa contractista o subcontractista, ha d'informar la representació legal de les seves persones treballadores sobre els següents extrems:

- a. Nom o raó social, domicili i número d'identificació fiscal de l'empresa contractista o subcontractista.
- b. Objecte i durada de la contracta.
- c. Lloc d'execució de la contracta.
- d. Si escau, nombre de persones treballadores que han de ser ocupades per la contracta o subcontracta al centre de treball de l'empresa principal.
- e. Mesures que es preveuen per coordinar activitats des del punt de vista de la prevenció de riscos laborals.

L'empresa ha d'informar la representació legal de les persones treballadores de la formalització de la contracta o subcontracta amb suficient antelació a l'inici de l'execució de la contracta i sempre amb, com a mínim, un termini de set dies naturals.

2. SUBCONTRACTA DE SERVEIS DE CAMBRERA DE PIS I CAMBRER DE PIS. Les empreses que contractin o subcontractin amb altres la prestació de serveis corresponents a l'activitat pròpia del lloc de treball de cambrera de pis i cambrer de pis han de garantir a les persones treballadores afectades que seran retribuïdes en les condicions que recull 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, etcètera), l'empresa pot contractar o subcontractar els serveis corresponents a l'activitat de cambrer de pis i cambrera de pis, així com les activitats corresponents a l'activitat principal de l'empresa. En aquest cas cal aplicar les condicions retributives del conveni col·lectiu, sense que sigui exigible que l'empresa truqui 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 d'aquestes persones treballadores, ni afecti el volum d'ocupació fixa ordinària o fixa discontinüa de l'empresa.

3. ALTRES OBLIGACIONS DE LES EMPRESES. Les empreses afectades per aquest conveni que contractin o subcontractin amb d'altres la realització de serveis corresponents a la seva activitat principal han de comprovar que els contractistes esmentats estan al corrent en el pagament de les quotes de la Seguretat Social, tal com disposa l'apartat 1 de l'article 42 de l'ET. A aquest efecte, han d'obtenir per escrit, amb identificació de l'empresa afectada, una certificació negativa per descoberts a la Tresoreria General de la Seguretat Social, que ha de lliurar inexcusablement la certificació esmentada en el termini de trenta dies improrrogables i en els termes que s'estableixin reglamentàriament. Transcorregut aquest termini, queda exonerada de responsabilitat l'empresa sol·licitant.

Així mateix, aquestes empreses han de comprovar, a l'efecte de garantir-ne la percepció, que les persones treballadores prestatàries d'aquests serveis es retribueixen, almenys, en les condicions que recull aquest conveni col·lectiu. A aquest efecte, les empreses subcontractistes han de facilitar a la principal les jornades de treball i descansos que efectua la persona treballadora al centre de treball, a fi de comprovar que aquestes condicions s'ajusten a aquest conveni col·lectiu.

Quan l'externalització de serveis afecta persones treballadores amb contracte al centre de treball de l'empresa principal, l'empresa contractista s'ha de subrogar en tots els drets i obligacions que tenen 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, que es computen amb una durada màxima de la jornada ordinària de treball de quaranta hores setmanals de treball efectiu de mitjana.

Per treball efectiu s'entén que la persona treballadora s'ha de trobar tant al començament com al final de la jornada laboral al seu lloc de treball en condicions de dur a terme les seves funcions professionals.

En les jornades continuades que excedeixin les cinc hores de durada, hi ha d'haver un descans de quinze minuts que es considerar temps de treball efectiu. Si aquest temps de descans es destina a prendre algun àpat es pot ampliar pel temps indispensable, i s'entén que aquell temps que sobrepassi els quinze minuts va a càrrec de la persona treballadora i l'ha 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 pot superar les nou diàries, tret que, per acord entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores, s'estableixi una altra distribució del temps de treball diari, que respecti en tot cas el descans entre jornades.



Per acord entre l'empresa i els representants legals de les persones treballadores, es pot pactar la reducció del descans entre jornades que preveu l'apartat 3 de l'article 34 de l'ET a deu hores, conformement 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 similars) de l'ALEH VI.

La jornada partida ha d'observar un descans ininterromput no inferior a una hora, i no es pot dividir en més de dues fraccions durant una mateixa jornada diària. A aquest efecte, no es considera interrupció de jornada el temps indispensable per prendre els àpats que, amb càrrec a la persona treballadora, es calcula en trenta minuts.

Els representants legals de les persones treballadores poden negociar una millor adequació de la jornada de treball, així com la possibilitat de fer jornades continuades en aquelles àrees en què això fos possible.

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

Quan el contracte a temps parcial comporta l'execució d'una jornada diària reduïda o inferior respecte de les altres persones treballadores, ha de ser preferentment continuada, tret que per necessitats organitzatives o productives no ho pugui ser, cas en què només serà possible fer un fraccionament. En cap cas la jornada diària igual o inferior a quatre hores no pot ser objecte de fraccionament.

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

Les empreses han de lliurar a les persones treballadores i, si escau, a la representació legal de les persones treballadores, un calendari quinzenal de torns i horaris amb una antelació mínima de deu dies, tret que es presentin circumstàncies justificades que n'impedeixin la comunicació amb l'antelació indicada. Quan, per absències o necessitats del servei calgui efectuar una modificació del calendari quinzenal de torns, les empreses han de comunicar a les persones treballadores aquesta modificació amb temps suficient.

Art. 16è. DESCANS SETMANAL

Les persones treballadores tenen dret a un descans setmanal de dos dies naturals. En aquells centres de treball que comptin amb més de trenta persones treballadores, els dos dies de descans setmanal han de ser consecutius.

Als centres de treball que comptin amb més de trenta persones treballadores, es pot gaudir del descans setmanal establert de manera no consecutiva, sempre que existeixi un pacte exprés en aquest sentit entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores o, si hi manca, amb la majoria dels afectats; pacte que, en tot cas, ha de respectar el que estableix amb caràcter de dret necessari la llei. En cas de desacord en la forma del pacte eventual, cal ajustar-se al gaudi de manera consecutiva. No són vàlids els pactes individuals en aquesta matèria subscrits als contractes amb motiu de la incorporació de la persona treballadora en l'empresa.

En tot cas, per pacte entre l'empresa i els representants legals de les persones treballadores o, si no n'hi ha, amb les persones treballadores afectades individualment, es pot regular un altre règim o modalitat de descans setmanal, que en tot cas ha de respectar el que estableix amb caràcter de dret necessari la llei, incloent-hi la possibilitat de gaudi d'un dels dos dies de descans setmanal en un moment posterior.

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 ha de preavisar per escrit, amb indicació dels motius, la persona treballadora afectada, amb un mínim de quaranta-vuit hores d'antelació, i s'ha de fixar aquest descans novament i necessàriament dins de les dues setmanes següents, al costat d'un descans setmanal.

Queda facultada la comissió paritària per entendre els casos que, a instàncies d'alguna de les parts negociadores, li siguin sotmesos en aquesta matèria. La decisió de la comissió paritària és vinculant i executiva.

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

Art. 17è. VACANCES

El període de vacances anuals retribuïdes serà de trenta-cinc dies naturals per a totes les persones treballadores, tret de per a les que no hagin completat un any de servei en l'empresa, les quals gaudiran del nombre proporcional de dies al temps treballat. El període de vacances es pot



fraccionar per acord entre les parts.

El període vacacional s'ha de gaudir abans de finalitzar el primer trimestre de l'any natural següent a aquell al qual corresponguin les vacances, sempre que sigui de comú acord entre l'empresa i la persona treballadora, i respongui a raons organitzatives o productives. En aquests supòsits, l'empresa ha d'expedir certificació de deute de vacances abans del 31 de desembre de cada any. L'absència d'aquesta certificació atribuïble a l'empresa no suposa la pèrdua del període de vacances al qual la persona treballadora té 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).

L'inici del període o períodes de vacances no pot coincidir amb un dia de descans setmanal, de forma i manera que en aquests casos s'entendran iniciades les vacances l'endemà al dia de descans setmanal.

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

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

S'aplica el que disposa l'article 38.3 de l'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 que preveuen els articles 48.4, 5, 6 i 7 de l'ET; o amb situacions d'incapacitat temporal per contingències diferents de les que assenyala l'incís anterior.

Les empreses poden substituir les persones treballadores que es trobin gaudint del seu període de vacances en els termes que estableix l'article 15 de l'Estatut dels treballadors.

Les empreses, previ informe de la representació legal de les persones treballadores, confeccionaran, 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 del començament del gaudi.

La retribució corresponent al període de vacances l'abona l'empresa abans que s'iniciï el gaudi, com a avançament salarial, sempre que així 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, prorata de les gratificacions extraordinàries, complement fix personal, si n'hi ha, plus de nocturnitat per al col·lectiu d'empreses de Sales de Festes i similars. No es computarà en aquest càlcul el plus de desplaçament.

Pel que fa a les vacances de les persones treballadores fixes discontinües i les persones treballadores temporals o a temps determinat, s'ha d'ajustar al que disposa la disposició addicional onzena.

Art. 18è. FESTES

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

- a. Acumular al període anual de vacances.
- b. Gaudir de manera continuada en un període diferent.
- c. Gaudir un altre dia diferent acumulades al descans setmanal.

En el cas que no s'assoleixi cap acord, s'acumularan al període vacacional.

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

En els supòsits a i b, quan la compensació de les festes es faci de manera continuada, es fixaran tants dies laborals com festes es treballin, i el seu gaudi no podrà coincidir amb els dies de descans que normalment s'haurien fet en cas que s'hagués treballat.

Quan coincideixi una festa laboral amb un dia de descans que s'hagi establert durant la mateixa, aquesta festa no es considera gaudida, i té la consideració de treballada a l'efecte del que preveu el conveni, sempre que la persona treballadora afectada estigui en actiu.

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

DIVIDEND: Salari basi, antiguitat, si escau, complement fix personal, si n'hi hagués, plus de nocturnitat per a sales de festes, si escau, i plus



de desplaçament, tot això referit a un mes.

DIVISOR: Trenta.

QUOCIENT: Resultat incrementat en un 75 %.

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

Pel que fa a les festes de les persones treballadores fixes discontinües i les persones treballadores temporals o a temps determinat, s'ajusten al que disposa la disposició addicional onzena.

Art. 19è. PERMISOS RETRIBUÏTS

La persona treballadora, previ avís i justificació, es pot absentar de la feina amb dret a remuneració per algun dels motius i pel temps següents:

- a. Quinze dies naturals en cas de matrimoni o registre de parella de fet.
- b. Cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que conviski amb la persona treballadora al mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella.
- c. Tres dies feiners per la defunció del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament en aquest sentit fora de l'illa on està prestant els serveis, el permís és de cinc dies feiners.
- d. En el supòsit que sorgeixin complicacions greus en el part o en l'estat de salut dels parents esmentats, derivades de la malaltia o accident que hagin tingut, i aquestes es justifiquin degudament, el permís s'incrementarà en dos dies feiners.
- e. Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les sessions preceptives d'informació i preparació i per a la realització dels informes preceptius psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre que, en tots els casos, hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.
- f. Un dia per trasllat del domicili habitual.
- g. Un dia feiner per matrimoni de fill, de pare o mare, o bé de germà o germà polític de la persona treballadora. Quan amb aquest motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament en aquest sentit fora de l'illa on estigui prestant els serveis, el permís és de tres dies feiners.
- h. Un dia de permís per presentar-se a exàmens, quan cursi amb regularitat estudis per obtenir un títol acadèmic o professional. S'inclou també l'examen per obtenir el permís de conducció de vehicles de motor.
- i. En els casos d'assistència a cursos de capacitació bàsica de lectura, escriptura i càlcul, l'empresa ha de procurar l'adequació de la jornada laboral de la persona treballadora matriculada en aquests cursos, sense cap tramitació d'expedient administratiu, per facilitar-hi l'assistència o, si això no fos possible, concedirà una llicència de tres hores setmanals, llicència que no es pot sol·licitar en empreses de menys de deu persones treballadores, ni durant els períodes de més volum de treball. Com a màxim ho pot sol·licitar simultàniament una persona treballadora per cada departament.
- j. Per fer funcions de representació del personal en els termes que estableix aquest conveni.
- k. 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 tenen dret aquelles persones treballadores amb, almenys, un any d'antiguitat en l'empresa i el període d'ocupació anual del qual sigui igual o superior a sis mesos. L'empresa pot denegar el permís a aquesta llicència en el període comprès entre l'1 de juliol i el 31 d'agost. Aquest permís, que no té el caràcter de recuperable dins de la jornada laboral, no és acumulable en cap cas a altres anys.
- l. Sempre que avisin amb una antelació no inferior a deu dies, les persones treballadores tenen dret a un permís retribuït pel temps necessari per assistir a consultes de metges especialistes per prescripció d'un facultatiu de la Seguretat Social, i ho han de justificar mitjançant volant mèdic de l'IBSALUT o de l'organisme que el substitueixi. En cas que no sigui possible avisar amb aquesta antelació, per haver estat citada la persona treballadora amb menys antelació, ha d'acreditar la data en què va ser citada pels serveis mèdics de l'IBSALUT o l'organisme que el substitueixi.

Aquest permís és de, com a màxim, dotze hores anuals i es regeix pels termes següents:

- i. Quan es tracti de persones treballadores fixes ordinàries o fixes discontinües amb garantia d'ocupació, aquest permís no pot superar més de dotze hores a l'any o la part proporcional corresponent al temps de treball en períodes d'ocupació inferiors a l'any.
- ii. En el cas que el sol·licitin persones treballadores fixes discontinües sense garantia d'ocupació, cal prendre com a referència per calcular-ne la part proporcional corresponent el temps d'ocupació efectiva de la persona sol·licitant en la temporada anterior. Quan es tracti de persones treballadores fixes discontinües acabades de contractar i que no haguessin prestat serveis la temporada anterior,



aquest permís no pot superar les quatre hores a l'any.

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

Art. 20è. PERMISOS NO RETRIBUÏTS

En els supòsits que preveuen els apartats *b* i *e* de l'article anterior, la persona treballadora pot optar per ampliar el temps del permís fins al doble del fixat inicialment, tot i així se n'exclouen els dies per desplaçament. Per fer-ho, ha d'avisar l'empresa en el moment de sol·licitar el permís retribuït corresponent.

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

Les absències a la feina que preveu aquest article exoneren de les obligacions recíproques de treballar i remunerar la feina i de cotitzar a la Seguretat Social durant el seu període de durada.

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

1. La persona treballadora que per raons de guarda legal tenguí a la seva cura directa algun fill menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, té preferència per fer la jornada de treball de manera continuada, si aquesta modalitat estigués establerta, sempre que no s'aculli a la reducció de jornada que preveu l'article 37.6 de l'ET. Aquesta preferència cessa automàticament quan desapareix la circumstància que hi ha donat origen.

2. En els supòsits de naixement, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1.d de l'ET, per a la lactància del menor fins que compleixi nou mesos, les persones treballadores tenen dret a una hora d'absència de la feina, que poden dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementa proporcionalment en els casos de naixement, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceix aquest dret, per la seva voluntat, el pot substituir per una reducció de la jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes que preveu aquest apartat.

Aquest permís constitueix un dret individual de les persones treballadores, sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altra persona progenitora, adoptant, guardadora o acollidora.

No obstant això, si dues persones treballadores exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, se'n pot limitar l'exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament de l'empresa, degudament motivades per escrit, i l'empresa ha d'oferir en aquest cas un pla alternatiu que asseguri el gaudi de les dues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.

Quan ambdues persones progenitores, adoptants, guardadores o acollidores exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi es pot estendre fins que el lactant compleixi dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

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

- a. S'ha de gaudir de manera ininterrompuda i a continuació del període de suspensió del contracte de treball que preveu l'article de 48.4 de l'ET i, si escau, de les vacances.
- b. S'ha de preavisar per escrit amb, almenys, quinze dies naturals d'antelació a l'inici de l'opció del gaudi acumulat en jornades completes.
- c. El nombre de jornades que cal gaudir per aquest permís es troba dividint el nombre de dies feiners que, des del final de la suspensió del contracte i, si escau, de les vacances, restin fins a la data en què el menor compleixi nou mesos (o fins a la data d'acabament o interrupció del contracte, si fos anterior), per les hores de treball que es corresponen amb la jornada de la persona treballadora.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància correspon a la persona treballadora, dins de la seva jornada ordinària. La persona treballadora, tret de força major, ha de preavisar l'empresa amb una antelació de quinze dies, i ha de 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 tenguin a la seva cura directa algun fill menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, a proposta de la representació legal de les persones

treballadores, tenen preferència per gaudir del descans setmanal en dissabtes i diumenges, i s'ha d'establir un torn rotatiu en cas que no puguin gaudir-lo simultàniament tots els que es trobin en aquesta circumstància. Aquesta preferència cessarà quan desapareguin les circumstàncies que la van motivar. No és procedent aquest preferència quan per aplicar-la 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 en l'empresa, tret que en aquest article s'estableixi una altra antiguitat superior, tenen 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 I FILLES O DE FAMILIARS. Les persones treballadores tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a quatre anys per atendre la cura de cada fill o filla, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció, o bé en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tenen 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 bé parella estable degudament registrada com tal, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer per si mateix, i no desenvolupi activitat retribuïda.

L'excedència que preveu aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones. No obstant això, si dues persones treballadores o més de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'activitat empresarial.

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

La persona treballadora pot deixar sense efecte la situació d'excedència que preveu aquest apartat amb la finalitat d'anticipar la reincorporació al seu lloc de treball, sense necessitat d'esgotar el període per al qual hagi sol·licitat l'excedència, amb una comunicació prèvia per escrit a l'empresa en el termini que preveu l'apartat 3 d'aquest article.

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

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

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

e. EXCEDÈNCIA PER A PROMOCIÓ PROFESSIONAL. La persona treballadora fixa ordinària o fixa discontinua que faci alguna de les funcions que es remuneren per sota del nivell salarial primer del conveni col·lectiu, amb una antiguitat d'almenys tres anys en l'empresa i un temps de treball efectiu immediatament anterior de trenta sis mesos, té dret a sol·licitar una excedència no superior a dos anys de durada, que tenguin per objecte promocionar-se professionalment en l'àmbit funcional d'aquest conveni, o bé per treballar per compte propi, o bé per millorar les condicions professionals o econòmiques quan es tracti de treball per compte d'altri. Si el temps d'excedència sol·licitat és inferior al termini màxim previst hi haurà una única pròrroga fins que s'esgoti el termini establert.

Aquesta sol·licitud s'ha de formular per escrit amb, almenys, un mes d'antelació a la seva efectivitat. En el cas de les excedències per a promoció professional, la persona treballadora ha de justificar els motius pels quals l'excedència esmentada li permet promocionar-se professionalment. L'empresa disposa de quinze dies per resoldre la sol·licitud, cosa que ha de fer per escrit.

El gaudi d'aquesta excedència és incompatible amb l'exercici del mateix ofici o activitat, tant per compte propi com d'altri, en el terme municipal on estigui prestant els serveis, tret d'autorització expressa de l'empresa i, en tot cas, quan existeixi concurrència deslleial, en els termes que preveu l'article 6.4 d'aquest conveni.

No es poden acollir a aquesta excedència aquelles persones treballadores que en els últims vint-i-quatre mesos hagin rebut una especialització professional amb càrrec a l'empresa per posar en marxa projectes determinats o dur a terme un treball específic.

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

2. CÒMPUT DE L'ANTIGUITAT. Les situacions d'excedència esmentades només es computen a l'efecte d'antiguitat quan així estigui establert per llei, i mentrestant el contracte ha de romandre suspès d'acord amb el que s'estableix legalment.

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



mesos següents a la seva data d'acabament.

4. TERMINI DE PREAVÍS. Les situacions d'excedència que no tenguin un termini de preavis previst legalment o convencionalment s'insten a l'empresa amb almenys un mes d'antelació.

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

CAPÍTOL IV RÈGIM RETRIBUTIU

Art. 23è. COMPENSACIÓ, ABSORCIÓ I PAGAMENT DE RETARDS

Operaran la compensació i l'absorció quan els salaris realment abonats, en el seu conjunt i còmput anual, siguin més favorables per a les persones treballadores que els que es fixen en aquest capítol de retribucions.

L'entrada en vigor de les noves retribucions, tant salarials com extrasalarials, té efectes des del dia 1 d'abril de 2025. El pagament de diferències pels retards retributius derivats de l'aplicació d'aquest conveni, si escau, s'ha d'haver regularitzat dins del mes següent al de la seva publicació en el BOIB.

Si l'IPC de l'últim any de vigència inicial del XVII Conveni col·lectiu sectorial d'hostaleria de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears supera el 3,5 %, s'aplicaria una revisió automàtica de les taules salarials de l'excés amb el límit d'un punt calculat sobre les taules vigents el 31 de març de 2028, amb efecte des de l'1 d'abril de 2028, per tant sense tenir efectes retroactius.

Art. 24è. SALARI BASE

Les persones treballadores afectades per aquest conveni tenen dret, per la jornada ordinària de treball, a un salari base mensual d'acord amb els nivells retributius que a continuació s'esmenten, 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'1-4-2025 AL 31-3-2026

Nivells retributius	Categoria establiments a efecte retributiu		
	A	B	C
Nivell	Euros al mes	Euros al mes	Euros al mes
Nivell I	2.221,08 €	2.190,39 €	2.155,16 €
Nivell II	2.059,29 €	2.038,07 €	2.004,27 €
Nivell III	1.917,50 €	1.886,28 €	1.853,96 €
Nivell IV	1.781,32 €	1.743,27 €	1.725,12 €
Nivell V	1.650,63 €	1.634,74 €	1.626,23 €
Nivell VI	1.551,64 €	1.551,64 €	1.551,64 €

SALARIS BASE DE L'1-4-2026 AL 31-3-2027

Nivells retributius	Categoria establiments a efecte retributiu		
	A	B	C
Nivell	Euros al mes	Euros al mes	Euros al mes
Nivell I	2.309,92 €	2.278,01 €	2.241,36 €
Nivell II	2.141,66 €	2.119,59 €	2.084,44 €
Nivell III	1.994,19 €	1.961,73 €	1.928,12 €
Nivell IV	1.852,57 €	1.813,00 €	1.794,13 €
Nivell V	1.716,66 €	1.700,13 €	1.691,28 €
Nivell VI	1.613,71 €	1.613,71 €	1.613,71 €



SALARIS BASE DE L'1-4-2027 AL 31-3-2028

Nivells retributius	Categoria establiments a efecte retributiu		
	A	B	C
	Euros al mes	Euros al mes	Euros al mes
Nivell I	2.390,77 €	2.357,74 €	2.319,81 €
Nivell II	2.216,62 €	2.193,78 €	2.157,39 €
Nivell III	2.063,99 €	2.030,39 €	1.995,60 €
Nivell IV	1.917,41 €	1.876,45 €	1.856,92 €
Nivell V	1.776,74 €	1.759,64 €	1.750,48 €
Nivell VI	1.670,19 €	1.670,19 €	1.670,19 €

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

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

Al rebut salarial, hi ha de figurar la data d'antiguitat de la persona treballadora en l'empresa i, si escau, la data de l'últim ingrés.

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

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

a. EMPRESES D'HOSTALATGE I ALLOTJAMENT

1. CAP DE BARS. La persona treballadora que ocupi aquest lloc de treball s'inclou en el nivell salarial I.
2. SEGON O SEGONA CAP DE BARS. La persona treballadora que ocupi aquest lloc de treball s'inclou en el nivell salarial II.
3. OFICIAL O OFICIALA DE MANTENIMENT. La persona treballadora que ocupi aquest lloc de treball amb diversos ajudants al seu càrrec 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 perceben les persones treballadores que desenvolupen la seva feina en les hores i en els trams temporals que a continuació s'esmenten:

1. EMPRESES D'HOSTALATGE O ALLOTJAMENT

a. Quan es treballin més de vuitanta hores en un mes, entre les vint-i-dos i les sis hores, es percebrà el plus següent:

De l'1 d'abril de 2025 al 31 de març de 2026	Del l'1 d'abril de 2026 al 31 de març de 2027	De l'1 d'abril de 2027 al 31 de març de 2028
100,06 €	104,06 €	107,71 €

b. Quan es treballin més de vint-i-sis i fins a vuitanta hores en un mes, dins del període nocturn indicat, es percebrà el plus següent:

De l'1 d'abril de 2025 al 31 de març de 2026	Del l'1 d'abril de 2026 al 31 de març de 2027	De l'1 d'abril de 2027 al 31 de març de 2028
60,00 €	62,40 €	64,59 €

c. Per a aquelles persones amb un horari permanent en el tram nocturn esmentat, aquest plus serà l'equivalent a la diferència entre el seu salari base i el del nivell immediatament superior, sempre que no sigui superior al fixat en l'apartat a, cas en què s'aplica 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 I EMPRESES DE SALES DE FESTES, DISCOTEQUES, SALES

DE MÚSICA I SALES DE BALL: l'import del plus de nocturnitat serà el que resulti de les especificitats que estableix la disposició addicional desena.

3. CONDICIONS D'APLICACIÓ

En consideració a les condicions retributives globals que estableix aquest conveni col·lectiu i en funció de l'aplicació del principi de vinculació total del seu articulat, no pertoca cap increment específic retributiu diferent del que preveu aquest article per al concepte de realització de treball en els períodes horaris nocturns indicats.

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

Art. 27è. GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES

Les persones treballadores afectades per aquest conveni percebran dues gratificacions extraordinàries equivalents cada una d'elles a una mensualitat del salari base més el complement per antiguitat *ad personam*, si escau, calculades segons la retribució vigent en el mes en què s'efectuï la meritació esmentada. Les gratificacions esmentades se satisfaran de la manera següent: una el 31 de juliol, que es podrà abonar conjuntament amb la mensualitat del mateix mes, i l'altra el 21 de desembre. Les persones que no hagin completat un any de servei a l'empresa en la data del venciment de les gratificacions respectives, en percebran l'import prorratejat en relació amb el temps treballat. Es donarà el mateix tractament, pel que fa al prorrateig, a les persones que 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 n'hi ha, amb les mateixes persones treballadores.

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

A les persones treballadores que treballin durant 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 en el cessament o interrupció de la relació laboral.

Les situacions d'incapacitat temporal no produeixen cap deducció en la meritació i el càlcul de les gratificacions extraordinàries que estableix 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 té la quantia anual que a continuació s'indica, i s'abona mensualment en les quanties resultants de dividir l'import esmentat entre dotze mensualitats.

	De l'1 d'abril de 2025 al 31 de març de 2026	Del l'1 d'abril de 2026 al 31 de març de 2027	De l'1 d'abril de 2027 al 31 de març de 2028
Mes	135,90 €	141,34 €	146,29 €
Any	1.630,83 €	1.696,06 €	1.755,43 €

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

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

Art. 29è. EINES

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

De l'1 d'abril de 2025 al 31 de març de 2026	Del l'1 d'abril de 2026 al 31 de març de 2027	De l'1 d'abril de 2027 al 31 de març de 2028
16,04 €	16,68 €	17,26 €

**Art. 30è. UNIFORMES I ROBA DE TREBALL**

Les empreses han de proporcionar al personal els uniformes, així com la roba de treball que exigeixin i que no sigui d'ús comú en la vida ordinària. Aquesta roba ha de complir la normativa en matèria de prevenció de riscos laborals, i cal posar una atenció especial en els llocs de treball en què es pugui produir un confort tèrmic inadequat, com poden ser cuines, llocs tancats sense climatitzar o serveis a l'aire lliure. En aquests casos, per a l'elecció de la roba de treball s'han de considerar materials lleugers, transpirables i, si escau, de colors clars per ajudar a regular la temperatura corporal. En cas contrari, se n'ha de fer la compensació en metàl·lic.

1. PECES. La falta de lliurament de les peces corresponents s'ha de compensar per cada mes de servei amb les quantitats que a continuació es detallen en concepte d'adquisició i manteniment, i l'empresa pot determinar, en aquest cas, la uniformitat que cal utilitzar:

PERÍODES / EUROS MES			
PECES	De l'1 d'abril de 2025 al 31 de març de 2026	Del l'1 d'abril de 2026 al 31 de març de 2027	De l'1 d'abril de 2027 al 31 de març de 2028
Vestit jaqueta complet	40,00 €	41,60 €	43,06 €
La resta del personal	35,61 €	37,03 €	38,33 €

2. CALÇAT. Si s'exigeix un model o color determinat de calçat, l'empresa pot optar entre fer-ne la compensació per l'adquisició i manteniment en metàl·lic o lliurar-lo ella mateixa. En els supòsits de compensació, és la següent:

PERÍODES / EUROS MES			
PECES	De l'1 d'abril de 2025 al 31 de març de 2026	Del l'1 d'abril de 2026 al 31 de març de 2027	De l'1 d'abril de 2027 al 31 de març de 2028
Sabates de cuir o similar	9,98 €	10,38 €	10,74 €
Sabatilles de tela o similar	6,09 €	6,34 €	6,56 €

3. DURADA. La durada mínima de les peces ha de ser la següent:

PECES	DURADA
Dos vestits amb pantalons i jaqueta	Dos anys
Tres camises / polos	Un any
Una corbata o corbatí	Un any
Dues jaquetes	Un any
Dos pantalons	Un any
Dues gorres i dos becs de cuina	Un any
Dos davantals	Un any
Dues bates	Un any
Dos parells de sabates	Un any
Tres parells de sabatilles	Un any

4. ALTRES PECES I CONDICIONS. Les empreses procuraran la vestimenta adequada per a les persones treballadores del departament d'animació. Així mateix, als centres de treball d'activitat permanent han de facilitar una rebeca a les persones treballadores amb categoria de cambrer de pis i cambrera de pis, que ha de tenir una durada mínima d'un any.

Les peces visibles que no siguin les detallades, que van a càrrec de la persona treballadora, han d'harmonitzar amb la resta de la vestimenta, excepte quan s'exigeixi algun model fora d'ús comú, cas en què ha de ser facilitat per l'empresa.

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

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



Art. 31è. ALLOTJAMENT I MANUTENCIÓ

Les empreses han de mantenir el dret a l'allotjament a aquelles persones treballadores que en gaudeixen, tret que les parts pactin l'extinció d'aquest dret.

Així mateix, les empreses han de facilitar manutenció a les persones treballadores sempre que al centre de treball s'elaborin i se serveixin àpats per al client.

Amb caràcter general, la valoració del cost mitjà de la manutenció, per a aquelles persones treballadores que facin ús del servei de menjador, conforme als mòduls de quantificació que estableix la lletra b de l'apartat 1 de l'article 23 del Reglament general sobre cotització i liquidació d'altres drets de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret 2064/1995, de 22 de desembre, modificat pel Reial decret 637/2014, de 25 de juliol, queda fixada en les quantitats que s'indiquen a les taules següents.

L'empresa no pot practicar cap deducció pels conceptes indicats al paràgraf anterior, tret de la corresponent a l'aportació a càrrec de la persona treballadora per la cotització al règim general de la Seguretat Social. La persona treballadora no pot exigir l'abonament de la compensació econòmica fixada en aquest article si no en fa ús.

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

	De l'1 d'abril de 2025 al 31 de març de 2026	Del 1 d'abril de 2026 al 31 de març de 2027	De l'1 d'abril de 2026 al 31 de març de 2028
Mes	25,73 €	26,76 €	27,69 €
Any	308,71 €	321,06 €	332,30 €

Art. 32è. RECLAMACIÓ DE QUANTITATS

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

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

S'atorgarà una preponderància especial a la intervenció sindical a l'efecte de prova de les qüestions suscitées en aquesta matèria.

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

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

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

Quan es tracti de persones treballadores fixes discontinües, a l'efecte de computar la indemnització que procedeixi, se sumaran tots els períodes treballats per la persona treballadora fixa discontinüa a l'empresa amb la condició contractual esmentada, 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 cent trenta-set dies de treball, es computarà com un any més de serveis. En tot cas, les equivalències que s'apliquin mai no podran suposar un millor còmput que si es tractés d'una persona treballadora fixa ordinària.

L'edat màxima per percebre la compensació és la de seixanta-set anys, sempre que, en complir aquesta edat, s'hagi cobert el període de carència necessari i es compleixin els altres requisits exigits per la legislació de la Seguretat Social per causar dret a la pensió de jubilació en



la modalitat contributiva. En cas contrari, l'edat màxima esmentada per percebre la compensació s'entendrà prolongada fins al moment en què s'assoleixi el dret a aquesta pensió.

Per calcular les mensualitats resultants cal tenir en compte, únicament i exclusivament, els salaris que estableix aquest conveni, i en cap cas no computen altres millores retributives que s'hagin 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 ha de comunicar per escrit amb, almenys, un mes d'antelació.

La percepció de la compensació que preveu aquest article és incompatible amb la percepció de les indemnitzacions que estableix l'article 34 (assegurança per invalidesa i defunció).

En cas que la persona treballadora hagi percebut alguna quantitat en virtut de l'article 34 i, posteriorment, causi baixa en l'empresa per algunes de les causes que donen dret a cobrar la compensació d'aquest article, únicament té dret a percebre, si escau, la diferència entre l'import de la compensació per extinció de la relació laboral regulada en aquest article i la suma ja percebuda pels conceptes abans esmentats.

En cap cas no es pot acumular la percepció de les quantitats que preveuen els articles 33 i 34 d'aquest conveni, i la persona ha d'optar per una d'elles en cas que no es ressitui el treballador a l'empresa per qualsevol circumstància.

Art. 33è bis. JUBILACIÓ FORÇOSA. EXTINCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL PEL COMPLIMENT PER PART DE LA PERSONA TREBALLADORA DE L'EDAT LEGAL DE JUBILACIÓ FIXADA EN LA NORMATIVA DE LA SEGURETAT SOCIAL

Les parts signants manifesten que és essencial impulsar mesures que contribueixin a més qualitat o estabilitat en l'ocupació, així com al relleu generacional del sector.

Amb aquest objectiu, i de conformitat amb el que estableix la disposició addicional desena de l'Estatut dels treballadors vigent, les empreses poden extingir el contracte de treball quan la persona treballadora compleixi una edat igual o superior a 68 anys, sempre que es compleixin els requisits següents:

- a. Que la persona treballadora afectada compleixi amb tots els requisits que estableix la normativa de la Seguretat Social per tenir dret al cent per cent de la pensió ordinària de jubilació en la modalitat contributiva, i
- b. Que l'empresa faci simultàniament la contractació indefinida i a temps complet de, com a mínim, una persona treballadora. Es considera que s'ha complert aquest requisit amb la transformació d'un contracte temporal en un contracte indefinit.

Les empreses han d'informar la representació legal de les persones treballadores de les extincions que duguin a terme en virtut d'aquest article, així com de la contractació indefinida efectuada com a mesura de relleu generacional.

CAPÍTOL V ACCIÓ ASSISTENCIAL I SALUT LABORAL

Art. 34è. ASSEGURANÇA PER INCAPACITAT O DEFUNCIÓ

Les empreses ha de tenir concertada una pòlissa d'assegurança que garanteixi a les persones treballadores un capital de nou mil euros, que han de percebre per si mateixes o pels hereus legals o pels beneficiaris expressament designats.

La indemnització del capital garantit s'ha d'efectuar en els supòsits d'extinció del contracte de treball per mort o declaració d'incapacitat permanent total per a la professió habitual, absoluta per a tota feina o gran incapacitat, sempre que la incapacitat o 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 la declaració d'incapacitat no produeixi l'extinció de la relació laboral, perquè aquesta declaració està subjecta a revisió en els termes que preveu l'article 48.2 de l'ET, o bé per haver-se efectuat una adaptació raonable i adequada del lloc de treball a la nova situació d'incapacitat declarada o per ocupar la persona treballadora en un altre lloc, si la persona treballadora ha percebut el capital assegurat, queda automàticament exclosa de la pòlissa sense dret a percebre, si escau, una nova indemnització.

Tenen dret a percebre aquesta millora totes les persones treballadores que en la data d'inici del procés de malaltia causant de la mort o la invalidesa estiguin vinculades o d'alta a l'empresa amb una antiguitat igual o superior a quinze anys. A aquest efecte, s'entén com a situació assimilada a l'alta en l'empresa, de conformitat amb el que estableix la legislació de la Seguretat Social, la de les persones treballadores fixes discontinües durant els períodes d'inactivitat estacional o interrupció del contracte.



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

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

Les empreses que no tinguin concertades aquestes pòlisses resulten directament obligades a pagar el capital esmentat en cas que es produeixin les contingències que expressa aquest article.

Les prestacions que deriven d'aquest article són incompatibles amb les que es puguin derivar de les contingències que regula l'article 35è, assegurança d'accidents.

Art. 35è. ASSEGURANÇA D'ACCIDENTS

Les empreses han de tenir concertada una pòlissa d'assegurança que garanteixi a les persones treballadores un capital de dinou mil euros, que han de percebre per si mateixes o pels beneficiaris o beneficiàries designats o els hereus i hereves legals, en els supòsits d'extinció del contracte de treball per declaració d'invalidesa en els graus d'incapacitat permanent total per a la professió habitual, absoluta per a tota feina o gran incapacitat, o bé per mort, sempre que la invalidesa o defunció esmentades derivin d'un accident, sigui o no laboral, i es compleixin les condicions generals concertades a la pòlissa subscrita per cobrir aquest risc. Tenen dret a la percepció d'aquesta millora, sens perjudici de la data en què es declari la incapacitat o sobrevingui la mort, les persones treballadores que estiguin donades d'alta en l'empresa en la data en què s'hagi produït l'accident a conseqüència del qual es produeixin aquestes contingències. A aquest efecte, s'entén com a situació assimilada a l'alta en l'empresa, de conformitat amb el que estableix la legislació de la Seguretat Social, la de les persones treballadores fixes discontinues durant els períodes d'inactivitat estacional o interrupció del contracte.

En els supòsits en què la declaració d'incapacitat no produeixi l'extinció de la relació laboral, perquè aquesta declaració està subjecta a revisió en els termes que preveu l'article 48.2 de l'ET, o bé per haver-se efectuat una adaptació raonable i adequada del lloc de treball a la nova situació d'incapacitat declarada o per haver destinat la persona treballadora a un altre lloc, si la persona treballadora ha percebut el capital assegurat, quedarà automàticament exclosa de la pòlissa sense dret a percebre, si escau, una nova indemnització.

Les prestacions que es deriven d'aquest article són incompatibles amb les que es puguin derivar de les contingències que regula l'article 34, assegurança per incapacitat o defunció.

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

Les empreses que no tinguin concertades aquestes pòlisses esta directament obligades a pagar el capital esmentat en cas que es produeixin les contingències que expressa el paràgraf anterior.

Art. 36è. INCAPACITAT TEMPORAL

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

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

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

En qualsevol cas, cessarà l'obligació d'abonar el complement quan la persona treballadora tinguin l'alta mèdica abans que finalitzin els dotze mesos a comptar des de la data de baixa, per informe proposta per causar una incapacitat permanent.

L'empresa abonarà els tres primers dies d'IT, en un només procés per cada dotze mesos, en els supòsits que es deriven d'accident no laboral i malaltia comuna, tret que es tracti de processos d'incapacitat temporal per menstruació incapacitant secundària.

L'empresa pot verificar l'estat d'IT de la persona treballadora que sigui al·legat per aquesta per justificar les seves faltes d'assistència al treball mitjançant reconeixement a càrrec de personal mèdic. La negativa de la persona treballadora als reconeixements esmentats determinarà la



suspensió automàtica dels drets econòmics que puguin existir a càrrec de l'empresa per les situacions esmentades. Addicionalment, l'empresa pot imposar les sancions que, si escau, corresponguin de conformitat amb el règim disciplinari que preveu el VI ALEH.

A través de la comissió paritària s'impulsaran 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 la seva curació.

Art. 37è. SALUT LABORAL

L'empresa ha de garantir la seguretat i la salut de les persones treballadores adoptant les mesures que calguin per fer-ho i, més concretament, aquelles referides a avaluació de riscos, informació, consulta, participació i formació; paral·lelament, les persones treballadores han de vetllar pel compliment de les mesures de prevenció, individuals o col·lectives, que en cada cas s'adoptin.

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

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

L'empresa ha 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 el que disposa l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals. Els resultats dels reconeixements o exàmens mèdics específics de salut es lliuraran a aquelles persones treballadores que hagin optat per sotmetre-s'hi o hagin estat realitzats per obligació legal, i no es poden utilitzar amb altres finalitats diferents que les pròpies de la vigilància de la salut, per això l'empresa ha d'obtenir les conclusions que en derivin a través de la certificació d'aptitud corresponent.

Els allotjaments del personal han de ser confortables i ventilats. Les cantines i vestuaris també han de ser confortables. La manutenció del personal ha de ser sana, suficient i ben condimentada.

Se sol·licitarà un informe previ a la representació legal de les persones treballadores per a l'elecció de la mútua d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social.

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

Les parts signants d'aquest 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 en la mesura possible erradicar la incidència de l'alcoholisme, el tabaquisme i el consum d'altres substàncies en el desenvolupament de la feina i en la salut i seguretat laborals, i per fer-ho poden subscriure convenis de col·laboració amb entitats externes.

Art. 37è bis. ANÀLISI DELS MÈTODES I TEMPS DE TREBALL DE LES CAMBRERES DE PIS 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 als quals es veu sotmesa la persona treballadora durant la seva jornada laboral, és un dels factors de riscos laborals que, respecte de les cambreres de pis, 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 el que preveu la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i les normes reglamentàries de desplegament, entre d'altres, el Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció.

Al llarg de la vigència d'aquest conveni, les empreses han de finalitzar els treballs per incloure les conclusions de l'informe final de l'anàlisi de mètodes i temps de treball de les cambreres de pis elaborat pel grup de treball en les avaluacions de riscos laborals corresponents, de conformitat amb la metodologia acordada per l'IBASSAL i els agents socials del sector.

Les anàlisis de mètodes i temps de treball de les cambreres de pis s'actualitzen periòdicament a l'efecte de comprovar que perduren les condicions amb què es van fer 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 en relació amb la càrrega de treball poden ser inadequades o insuficients.
- c.Es produeixin canvis en les condicions de treball.

Considerant els requeriments psicofísics esmentats als quals es troben afectades les cambreres de pis, les parts signants han acordat iniciar els



tràmits precisos perquè les cambres de pis siguin incloses en l'àmbit subjectiu del Reial decret 402/2025, de 27 de maig, pel qual es regula el procediment previ per determinar els supòsits en els quals és procedent permetre anticipar l'edat de jubilació en el sistema de la Seguretat Social mitjançant l'aplicació de coeficients reductors.

Art. 38è. MANIPULACIÓ D'ALIMENTS

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

L'empresa ha de facilitar a les persones treballadores afectades la formació adequada en matèria de manipulació d'aliments, així com els mitjans necessaris per obtenir els certificats, carnets o credencials que oficialment s'exigeixin, 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 que regulen l'Estatut dels treballadors, la 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 han d'informar mensualment els representants legals de les persones treballadores de les hores extraordinàries efectuades per les persones treballadores.

Art. 40è. ABSÈNCIES DE LA FEINA 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, poden disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les funcions de representació d'acord amb l'escala següent:

- En empresa o centres de treball de fins a cinquanta persones treballadores, vint hores.
- De cinquanta-una a cent persones treballadores, vint-i-cinc hores.
- Més de cent persones treballadores, trenta hores.

Sense depassar el límit anteriorment establert, es poden consumir les hores retribuïdes que disposen els membres de comitès o delegats i delegades de personal a fi de preveure'n l'assistència a congressos, assemblees i cursos de formació, organitzats pels seus sindicats, mitjançant un preavis escrit i la justificació posterior.

De mutu acord entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores, es poden ampliar els permisos esmentats pels motius que s'especifiquen en el paràgraf anterior, i les absències esmentades tenen el caràcter de no retribuïdes.

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

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

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

En els casos en què es pretengui l'acumulació indicada en el paràgraf anterior, s'ha de preavisar per escrit l'empresa amb, almenys, quinze dies naturals d'antelació al període d'acumulació que es tracti, expressant clarament el nombre d'hores acumulades i indicant sobre quina persona treballadora o persones treballadores es porta a efecte i a qui corresponen les hores esmentades; en tot cas, cal respectar els criteris de moderació d'absències que esmenta l'article anterior.

Art. 42è. DELEGAT O DELEGADA SINDICAL

1. Als centres de treball que comptin amb les plantilles que a continuació s'indiquen i quan els sindicats signants d'aquest conveni hi tinguin una afiliació superior a la que així mateix s'esmenta, la representació del sindicat serà ostentada per un delegat o delegada.

- a. Més de cinquanta persones treballadores i una afiliació superior al 30 % de la plantilla.
- b. Més de setanta-cinc persones treballadores i una afiliació superior al 25 %.
- c. Més de cent persones treballadores i una afiliació superior al 20 %.

El sindicat que al·legui posseir de dret de trobar-se representant mitjançant titularitat personal a qualsevol centre de treball, l'ha d'acreditar davant de l'empresa de manera fefaent, i l'empresa ha de reconèixer tot seguit al delegat o delegada esmentat la condició de representant del sindicat a tots els efectes que procedixin.

El càrrec de delegat o delegada sindical desapareix automàticament si posteriorment a la seva implantació disminueixen les xifres de persones treballadores o d'afiliació requerides per sota dels topalls indicats. Per fer-ho, l'empresa pot requerir del sindicat una nova acreditació del seu dret.

El delegat sindical ha de ser persona treballadora en actiu de les respectives empreses i designat d'acord amb els estatuts del sindicat que representi. Ha de ser membre del comitè d'empresa de manera preferent i les seves funcions, les següents:

- a. Representar i defensar els interessos del sindicat que representa, i dels seus afiliats i afiliades en el centre laboral, i servir d'instrument de comunicació entre el seu 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 admetin prèviament la seva presència.
- c. Tenir accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa posi a disposició del comitè d'empresa, i està obligat a guardar sigil professional en aquelles matèries en les quals legalment procedeixi.
- d. Ser escoltat per l'empresa prèviament a l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afectin 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. Pot recaptar quotes als afiliats i afiliades al sindicat, repartir propaganda i mantenir-hi reunions amb, tot això fora de les hores efectives de feina.
- f. Amb la finalitat de facilitar la difusió dels avisos que puguin interessar els afiliats i afiliades respectius al sindicat i les persones treballadores en general, l'empresa ha de posar a disposició del sindicat la representació del qual ostenti el delegat o delegada sindical un tauler d'anuncis que s'ha de situar dins del centre laboral i en un lloc on totes les persones treballadores tinguin garantit, en la mesura possible, accés adequat.
- g. En matèria de reunions, ambdues parts, quant al procediment es refereix, han d'ajustar la seva conducta a la normativa legal vigent.

Els delegats i delegades sindicals, en el supòsit que no formin part del comitè d'empresa, han de tenir les mateixes garanties que les establertes legalment per als membres del comitè d'empresa, inclosa l'acumulació del crèdit horari que regula l'article 41 d'aquest conveni.

Els delegats i delegades sindicals han de cenyir les seves tasques a la realització de les funcions sindicals que els siguin pròpies.

2. De conformitat amb el que estableix l'article vuitè de la LOLS, les persones treballadores afiliades a un sindicat poden, 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. Fer reunions, prèvia notificació a l'empresa, recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de feina i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.
- c. Rebre la informació que li remeti el seu sindicat.

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

- a. Amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que puguin interessar els afiliats i afiliades al sindicat i les persones treballadores en general, l'empresa ha de posar a la seva disposició un tauler d'anuncis que s'ha de situar al centre de treball i en un lloc on les persones treballadores tinguin garantit un accés adequat.
- b. A la negociació col·lectiva, en els termes que estableix la seva legislació específica.
- c. A la utilització d'un local adequat en el qual puguin desenvolupar les seves activitats en aquelles empreses o centres de treball que comptin amb més de 250 persones treballadores.



**Art. 43è. ACCIÓ SINDICAL**

De conformitat amb el que disposa l'article novè de la LOLS, els qui ostentin càrrecs electius en l'àmbit autonòmic o estatal, en les organitzacions sindicals més representatives signants d'aquest conveni, tenen dret:

- a. A gaudir dels permisos no retribuïts necessaris per al desenvolupament de les funcions sindicals pròpies del seu càrrec, i es poden establir, per acord, limitacions al seu gaudi en funció de les necessitats del procés productiu.
- b. A l'excedència forçosa, amb dret de reserva del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu, i s'han de reincorporar al seu lloc de treball dins del mes següent a la data del cessament.
- c. A l'assistència i l'accés als centres de treball per participar en activitats pròpies del seu sindicat o del conjunt de les persones treballadores, prèvia comunicació 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 i mantinguin la vinculació com a persona treballadora en actiu en alguna empresa del sector tenen 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 legalment constituïts signants d'aquest conveni, les empreses han de descomptar de la nòmina mensual de les persones treballadores l'import de la quota sindical corresponent. La persona treballadora interessada en aquesta operació ha de remetre a l'empresa un escrit en el qual expressi amb claredat l'ordre de descompte, el sindicat al qual pertany, la quantia de quota, així com el número de compte corrent o d'estalvi i l'entitat a la qual hagi de ser transferida la quantitat corresponent. Les empreses han d'efectuar aquestes detracions de manera indefinida, tret d'indicació en contrari. L'empresa ha de lliurar una còpia de la transferència a la representació sindical, si n'hi hagués.

CAPÍTOL VII**MESURES PER A LA IGUALTAT I NO-DISCRIMINACIÓ DE LES PERSONES LGTBI EN L'EMPRESA****Article 45è. MESURES PER A LA IGUALTAT I NO-DISCRIMINACIÓ**

En compliment del que estableix en la lletra b de l'article 4 del Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no-discriminació de les persones LGTBI en les empreses, i sens perjudici del que, si escau, pugui establir l'Acord laboral per al sector de l'hostaleria (ALEH), s'estableixen les mesures següents per a aquelles empreses que compleixin els requisits que estableix l'article 2 del Reial decret esmentat:

1. Igualtat de tracte i no-discriminació:

- a. Els acords d'empresa relatius a la igualtat de tracte i no-discriminació han de contenir clàusules que contribueixin a la integració i erradicació de la discriminació de les persones LGTBI, amb referència expressa no només l'orientació i identitat sexual, sinó també a l'expressió de gènere o característiques sexuals.
- b. Les empreses han de fer periòdicament una comunicació a la plantilla en què s'expressi el compromís amb la diversitat entre les persones treballadores i amb l'erradicació total de qualsevol manera de discriminació o assetjament per motius d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals. La primera comunicació s'ha d'efectuar en un termini de tres mesos des de la publicació d'aquest conveni.
- c. S'ha de promoure una cultura empresarial inclusiva, que fomenti el respecte a la diversitat i que inclogui expressament aquella relativa al respecte a l'orientació o identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals i l'eliminació de tota forma de discriminació de les persones LGTBI.

2. Accés a l'ocupació:

- a. Les persones encarregades dels processos de selecció de personal han de rebre formació específica en matèria de diversitat LGTBI amb la periodicitat que s'acordi en cada empresa.
- b. Les empreses han de revisar els seus processos interns de selecció de personal per garantir que no continguin biaixos implícits o explícits davant les persones LGTBI.
- c. Les ofertes d'ocupació s'han de redactar en llenguatge inclusiu i amb els requisits necessaris per al lloc de treball.

3. Classificació professional, promoció i ascensos: les empreses han de revisar els criteris i processos de classificació professional,



promoció i ascensos a fi de garantir que no contenen biaixos implícits o explícits davant les persones LGTBI.

4. Formació, sensibilització i llenguatge:

a. Les empreses han d'integrar als plans formatius un mòdul específic sobre els drets de les persones LGTBI en l'àmbit laboral. La formació, la periodicitat de la qual s'ha d'establir en l'àmbit empresarial, s'ha d'adreçar a tota la plantilla i ha d'incloure, almenys, els aspectes següents:

- Coneixement general i difusió del conjunt de mesures planificades LGTBI d'aplicació, així com l'abast i contingut.
- Coneixement de les definicions i conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere que conté la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.
- Coneixement i difusió del protocol d'acompanyament a les persones trans en l'ocupació, en cas que se'n disposi.
- Coneixement i difusió del protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament discriminatori o violència per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.

b. Cal assegurar que les comunicacions internes utilitzin un llenguatge respectuós amb la diversitat.

c. Cal fomentar la utilització de llenguatge i de material audiovisual inclou en les comunicacions de l'empresa.

5. Entorns laborals diversos, segurs i inclusius: es reafirma el compromís de no tolerar conductes que impliquin assetjament o violència cap a les persones LGTBI amb motiu de la seva orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere.

A fi d'assolir aquest objectiu, les empreses han d'elaborar o, si escau, revisar els protocols existents en matèria de prevenció davant l'assetjament i violència en el treball a fi d'incloure-hi de manera específica el col·lectiu LGTBI.

Les empreses poden incloure, a les enquestes de clima laboral i a les de riscos psicosocials realitzades per l'empresa, preguntes relatives a l'assetjament discriminatori o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, així com expressió de gènere i característiques sexuals.

6. Permisos i beneficis socials: s'ha de garantir l'accés als permisos, beneficis socials i drets sense discriminació per raó d'orientació i identitat sexual i expressió de gènere.

Les empreses que disposin de polítiques, procediments escrits o una altra documentació interna en relació amb les matèries sobre les quals versen les mesures planificades han de disposar d'un termini de dotze mesos des de la publicació del conveni per completar-ne la revisió i, en cas que es detecti alguna situació de discriminació, l'adaptació.

7. Règim disciplinari: no es toleren comportaments que atemptin contra la llibertat sexual, orientació i identitat sexual i l'expressió de gènere de les persones treballadores. En la mesura que el règim disciplinari laboral és una de les matèries reservades a l'ALEH, les sancions eventuals per comportaments que atemptin contra la llibertat sexual, l'orientació i identitat sexual i l'expressió de gènere de les persones treballadores és on s'han de regular, si escau.

8. Protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI al sector de l'hostaleria de les Illes Balears: de conformitat amb el que estableix l'annex II del Reial decret 1026/2024, s'aprova el protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI que s'inclou a l'annex VII. No obstant això, les empreses poden comptar amb un protocol general davant l'assetjament i violència que prevegi mesures per a les persones LGTBI que s'ajusti, com a mínim, al que estableix l'annex VII.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Disposició transitòria primera. ACORDS INTERCONFEDERALS

Si durant la vigència d'aquest conveni s'assoleixen acords en l'àmbit interconfederal entre les organitzacions a les quals es troben adscrits els atorgants d'aquest conveni, han de ser objecte de tractament per la comissió paritària perquè, si escau, siguin adaptats o incorporats de comú acord en aquest text.

Així mateix, han de desenvolupar, durant la vigència del conveni col·lectiu els acords interconfederals que es puguin assolir en l'àmbit sectorial del qual es tracta sobre la creació de la figura del delegat o delegada 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 ha d'anar acomodant el text d'aquest conveni col·lectiu al que estableix o al que s'estableixi en el VI Acord laboral d'àmbit estatal per al sector d'hostaleria.

**Disposició transitòria tercera. JUBILACIÓ**

En aquesta matèria les persones treballadores mantenen els drets adquirits en virtut del que estableix la disposició transitòria cinquena (jubilació especial als 64 anys) i la disposició addicional segona (jubilació parcial) del XIV Conveni col·lectiu sectorial d'hostaleria de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Disposició transitòria quarta. ADAPTACIÓ DE L'ANNEX II SOBRE CATEGORIES DELS CENTRES DE TREBALL PEL QUE FA A LA RETRIBUCIÓ

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, al seu torn derogat pel vigent Decret 20/2015, de 17 d'abril, de principis generals i directrius de coordinació en matèria turística; de regulació d'òrgans assessors, de coordinació i de cooperació del Govern de les Illes Balears, i de regulació i classificació de les empreses i dels establiments turístics, dictat en desplegament 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 pel que fa a la retribució que recull l'annex II, sense que això suposi una modificació de les condicions retributives vigents, per la qual cosa es faculta la comissió paritària perquè en dugui a terme l'adaptació corresponent durant la vigència d'aquest conveni col·lectiu.

Disposició transitòria cinquena. 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 2012) hagin iniciat un procediment de modificació que condueixi 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) han d'abonar, si escau, des del moment de la sol·licitud de modificació de les dades de l'establiment en 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 la tramitació esmentada els salaris regulats convencionalment per a la categoria pretesa.

Les empreses que, malgrat haver iniciat la sol·licitud d'augment de la categoria indicada en el paràgraf anterior, no comercialitzin l'establiment conforme a la categoria sol·licitada, han de continuar 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 han 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 seva comercialització amb una categoria superior.

Les condicions salarials descrites, en el supòsit que s'apliqui la comercialització susdita, s'han d'augmentar 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 que cal meritar han de ser novament, i després de l'acreditació d'aquestes circumstàncies, els que es preveuen convencionalment per a la categoria originària.

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

a.El dia inicial de la meritació del salari de la categoria sol·licitada i, per tant, el de l'inici de les diferències salarials, s'ha de correspondre amb el de la sol·licitud o el de la comercialització efectiva en els termes que estableix aquesta disposició, si bé en aquests casos la comunicació als representatius de les persones treballadores i a la comissió paritària s'ha de fer, 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.

b.Les diferències de salari que deriven del que exposa l'apartat anterior, si n'hi hagués, s'han d'haver abonat 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 d'aquesta disposició.



**DISPOSICIONS ADDICIONALS****Disposició addicional primera. COMPLEMENT PER ANTIGUITAT *AD PERSONAM***

Amb efecte del 30 d'abril de 1984 va quedar sense efecte l'acumulació d'increments per antiguitat que preveu 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 amb posterioritat en el trànsit corresponent tenen la consideració de condició més beneficiosa i a títol *ad personam*, a més del 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 estiguin enquadrats en la data que s'indica al principi d'aquesta clàusula. Per tant, el seu import queda inalterable.

Disposició addicional segona. COMISSIÓ PARITÀRIA

De conformitat amb el que estableix l'article 85.3.e de l'ET, queda constituïda una comissió paritària que ha d'estar integrada per vuit membres, quatre per la representació de les organitzacions sindicals i quatre per les organitzacions empresarials signants d'aquest conveni, en consideració a la representativitat de cada part en la negociació del conveni.

El domicili d'aquesta comissió i la seu de les reunions queden fixats als locals del TAMIB, situats a l'avinguda Comte de Sallent, 11, 2a planta, 07003 Palma de Mallorca.

La comissió s'ha de reunir dins dels quinze dies següents al de la publicació del conveni en el BOIB, reunió en què han de quedar designats els seus membres i establir el programa de treball, la freqüència de les reunions i altres condicions que hagin de regir el seu funcionament.

Són funcions d'aquesta comissió les següents:

- a. Les d'entendre totes aquelles matèries en què l'articulat d'aquest conveni hagi previst la seva participació.
- b. La interpretació i vigilància del pactat en el conveni.
- c. L'adaptació al conveni col·lectiu de la legislació sobrevinguda que l'afecti.
- d. En matèria d'inaplicació de les condicions de treball que preveu el conveni col·lectiu que es tramitin a l'empara de l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors:
 1. Ser informada dels acords assolits en els procediments d'inaplicació de les condicions que preveu aquest conveni col·lectiu i amb l'obligació de notificar l'empresa els acords assolits a la comissió paritària en el termini dels trenta dies següents a la seva signatura.
 2. En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la comissió paritària, que disposa d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, comptadors des que se li plantegi la discrepància. Quan les parts no hagin sol·licitat la intervenció de la comissió paritària o aquesta no hagi assolit un acord, les parts han d'acudir als procediments que regula el II Acord interprofessional sobre la renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, publicat en el BOIB número 18 de data 3 de febrer de 2005.
 3. Quan el període de consultes acabi sense acord i no siguin aplicables els procediments a què es refereix el paràgraf anterior, o bé aquests no han solucionat la discrepància, qualsevol de les parts en pot sotmetre la solució a la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, de conformitat amb els procediments que estableix el Decret 51/2013, de 29 de novembre, pel qual es crea i regula la comissió esmentada (BOIB número 166, de 30 de novembre de 2013).

Les parts signants del conveni col·lectiu acorden que les resolucions de la comissió paritària poden ser vinculants o executives, si així ho decideix la comissió, i amb l'abast i els efectes jurídics que es preveuen legalment i convencionalment.

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



**Disposició addicional tercera. CAMBRERA DE PIS I CAMBRER DE PIS**

Arran de l'entrada en vigor del X Conveni col·lectiu es van fixar com funcions pròpies del lloc de treball de cambrera de pis i cambrer de pis, per precisar 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 addicional quarta. TRIBUNAL D'ARBITRATGE I MEDIACIÓ DE LES ILLES BALEARS

Les parts signants d'aquest conveni acorden que la solució dels conflictes col·lectius, així com els d'aplicació i interpretació d'aquest conveni col·lectiu i qualsevol altre conflicte individual que afecti les persones treballadores incloses en el seu àmbit d'aplicació, s'ha d'efectuar d'acord amb els procediments que regula el II Acord interprofessional sobre la renovació i potenciació del TAMIB, i cal sotmetre expressament les parts signants d'aquest conveni col·lectiu, en representació de les persones treballadores i empreses compreses en l'àmbit d'aplicació del conveni, als seus procediments.

Disposició addicional cinquena. OBSERVATORI PER A LA PRODUCTIVITAT I EN CONTRA DE L'ABSENTISME

Les parts signants d'aquest conveni acorden constituir un observatori per a la productivitat i en contra de l'absentisme al si de la comissió paritària que ha de fer les seves funcions per a l'àmbit territorial propi del conveni col·lectiu.

Aquest observatori té com a finalitat dur a terme una anàlisi conjunta de les perspectives futures en matèries relacionades amb la productivitat del sector i els factors que la condicionen, la posició competitiva de les empreses al mercat, el desenvolupament tecnològic i la digitalització empresarial, així com la identificació de necessitats en matèria de formació.

Així mateix, per mitjà de l'observatori esmentat s'ha d'efectuar una anàlisi i seguiment de les dades sobre absentisme en l'àmbit funcional del conveni, i cal prestar una atenció especial a les causes dels processos d'incapacitat temporal, la seva durada, l'afectació en consideració a les característiques de les persones treballadores i als fets causants dels permisos retribuïts dels quals gaudeixen les persones treballadores.

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

Les persones treballadores fixes discontinües que tinguin reconeguda una garantia d'ocupació anual superior a la que regula l'apartat 2.1 de l'article 8è d'aquest conveni, provinent de la regulació de convenis col·lectius anteriors a l'any 1992, en conserven el dret en les condicions que estableixen aquests convenis, com una garantia *ad personam* el règim d'aplicació de la qual és el següent:

- 1) Aquestes persones treballadores fixes discontinües tenen una garantia de temps mínim d'ocupació anual, equivalent a la mitja resultant de computar els períodes treballats amb la condició de fixos discontinus durant els anys 1983, 1984 i 1985 o, si escau, següents, fins a l'any 1991.
- 2) Queden exclosos de l'esmentat còmput:
 - a. Els períodes aïllats d'ocupació no superiors a quinze dies naturals i treballats entre l'1 de novembre i el 15 d'abril, fins a un límit de quinze dies naturals a l'any i sempre que l'exclusió esmentada 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 seves activitats sobre els temps habituals en altres anys. La comissió paritària del conveni queda facultada per intervenir i resoldre qualsevol dubte que se li plantegi sobre aquest particular.
- 3) Quan una persona treballadora hagi estat prestant els seus serveis amb la condició de fix discontinu des d'almenys l'any 1982, durant sis mesos a l'any, i per efecte de l'ocupació registrada l'any 1985, la mitjana resultant és inferior a sis mesos, no es té en compte aquest any 1985 per fixar el temps d'ocupació garantit.
- 4) Els temps d'ocupació garantits resultants de les mitjanes establertes poden 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 és de sis mesos o menys, no hi haurà cap reducció.
 - b. Si la mitjana és de sis a set mesos, hi haurà una reducció fins al límit de sis mesos.
 - c. Quan la mitjana resulti ser de més de set mesos, la reducció podrà ser de fins a trenta dies naturals.

Les reduccions dels períodes d'ocupació abans esmentades s'han de comunicar a la persona treballadora per escrit indicant-ne les raons.



**Disposició addicional setena. 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'acorda que, ateses les raons que concorren al sector de l'hostaleria i amb la finalitat d'evitar situacions de desigualtat entre persones treballadores que fan la mateixa activitat, s'estableix com a jornada de referència l'acordada per prestar els 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, s'acorda que els contractes fixos discontinus formalitzats entre el 29 de novembre de 1998 i el 3 de març de 2001, ambdós inclosos, tenen 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 la jornada esmentada hagi de ser inferior al 77 % de la jornada anual que preveuen els articles esmentats, tal com establia el Reial decret llei 15/1998, de 27 de novembre, i aquestes persones es consideren treballadores fixes discontinues de conformitat amb el que disposa l'article 16 de l'ET.

Disposició addicional vuitena. MESURES ESPECÍFIQUES PER PREVENIR L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE A LA FEINA I PROTOCOL D'ACTUACIÓ EN L'ÀMBIT DE LES EMPRESES D'HOSTALERIA

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

Disposició addicional novena. ACORD TRIPARTIT

Les parts signants d'aquest conveni col·lectiu pacten proposar al Govern de les Illes Balears la subscripció d'un acord tripartit que tenguí 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 pis dels establiments d'allotjament que regula la Llei 8/2012, de 29 de juliol, del turisme de les Illes Balears, com analitzar-ne l'evolució de l'aplicació pràctica.

Disposició addicional desena. RÈGIM ESPECIAL PER A EMPRESES DE RESTAURACIÓ, LLEURE I ENTRETENIMENT DE LES ILLES BALEARS

Aquesta disposició reconeix l'aportació singular de les empreses i les persones treballadores dels bars, cafeteries, restaurants i locals de lleure i entreteniment al pols econòmic, cultural i social de les Illes Balears.

Les parts signants declaren el ferm compromís d'articular un marc propi diferenciat que valori l'especificitat d'un teixit empresarial format, en la immensa majoria, per microempreses i persones treballadores autònomes amb personal a càrrec. Moltes d'aquestes microempreses de restauració, lleure i entreteniment romanen obertes durant els dotze mesos de l'any, i ofereixen ocupació estable i contínua. Aquest règim especial, inspirat en la vocació de servei públic, la sostenibilitat i l'excel·lència, reforça la rellevància estratègica de la restauració i del lleure com a motors de cohesió, innovació i dinamisme econòmic, i estableix el compromís de totes les parts de salvaguardar els principis d'igualtat, qualitat en l'ocupació i responsabilitat social.

En conseqüència, les disposicions d'aquesta disposició són d'aplicació a les empreses i a les persones treballadores enquadrades als sectors de restauració, lleure i entreteniment de les Illes Balears, conforme a les particularitats que es desenvolupen a continuació.

1. Subcomissió paritària

Les representacions empresarial i sindical acorden mantenir la subcomissió paritària creada al si de la comissió paritària del conveni col·lectiu per a l'anàlisi permanent de les especificitats i particularitats de les activitats de restauració, lleure i entreteniment. Formaran part de la subcomissió la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la Unió General de Treballadors de les Illes Balears (FeSMC-UGT) 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) i Associació de Lleure i Entreteniment (ABONE).

Així mateix, les parts integrants de la subcomissió de restauració, lleure i entreteniment es comprometen expressament a valorar amb una atenció especial la regulació dels mecanismes de flexibilitat de la jornada, en funció de les particularitats del sector i la reducció de jornada, davant de circumstàncies productives o organitzatives específiques, com ara increments extraordinaris de volum de treball, esdeveniments puntuals de rellevància, substitucions derivades de situacions d'incapacitat temporal o altres necessitats peremptòries degudament justificades, a fi de garantir una resposta àgil i proporcional que salvaguardi tant la continuïtat del negoci com els drets de les persones treballadores.

2. Categoria dels establiments de restauració, lleure i entreteniment a efecte retributiu

La remuneració de les persones treballadores que presten serveis als sectors de restauració, lleure i entreteniment és la que correspongui de conformitat amb la categoria dels establiments que consta a l'annex II, i que és la següent:



Restaurant de 4 i 5 forquilles	Saló de te
Bar americà	Cafè bar especial A i B

CATEGORIA B	
Restaurant de 3 i 2 forquilles	Càtering i col·lectivitats
Bar de segona i primera	Granja
Cafeteria de 2 i 3 tasses	Barbacoa
Pizzeria	Casino de segona i tercera
Tablao flamenc	

CATEGORIA C	
Restaurant d'1 forquilla	Sala de festes i discoteca
Bar de tercera i quarta	Saló de ball
Cafeteria d'1 tassa	Gelateria
Taverna i fonda de sisos	Casa d'àpats
Taverna que serveix àpats	

3. Crida

Les empreses de restauració i lleure han de fer la crida per escrit a la persona treballadora perquè s'incorpori en la data que correspongui, amb una antelació no inferior a cinc dies naturals, quan es tracti de dur a terme el període d'ocupació garantit.

Fora d'això, la crida de les persones treballadores fixes discontinües es regeix pel que disposa l'article 8 apartat 5 d'aquest conveni.

4. Condicions de la garantia d'ocupació

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

Fora d'això, les condicions de garantia d'ocupació de les persones treballadores es regeixen pel que disposa l'article 8 apartats 2 i 3 d'aquest conveni.

5. Plus de nocturnitat

Aquest plus el perceben les persones treballadores que desenvolupen la seva feina als sectors de la restauració, lleure i entreteniment durant les hores i en els trams temporals que a continuació s'esmenten:

1. EMPRESES DE RESTAURANTS, CAFETERIES, CAFÈS I BARS. El plus es calcula sobre el període horari que transcorre entre les 0 hores i les 7 hores, de la manera següent:

a. Quan es treballen quatre o més hores diàries de mitjana en còmput mensual en el tram horari indicat, el plus té la quantia següent:

De l'1 d'abril de 2025 al 31 de març de 2026	Del l'1 d'abril de 2026 al 31 de març de 2027	De l'1 d'abril de 2027 al 31 de març de 2028
160,03 €	166,43 €	172,26 €

b. Quan es treballen entre dues i quatre hores diàries de mitjana en còmput mensual en el tram horari indicat, el plus té la quantia següent:

De l'1 d'abril de 2025 al 31 de març de 2026	Del l'1 d'abril de 2026 al 31 de març de 2027	De l'1 d'abril de 2027 al 31 de març de 2028
80,02 €	83,22 €	86,13 €



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

De l'1 d'abril de 2025 al 31 de març de 2026	Del l'1 d'abril de 2026 al 31 de març de 2027	De l'1 d'abril de 2027 al 31 de març de 2028
2,63 €	2,74 €	2,83 €

2. EMPRESAS DE SALES DE FESTES, DISCOTEQUES, SALES DE MÚSICA I SALES DE BALL. Les persones treballadores d'aquesta activitat perceben el salari fixat del seu nivell retributiu i, a més, un plus específic de les quanties que a continuació s'indiquen quan treballin en l'horari nocturn comprès entre les 22 i les 6 hores:

De l'1 d'abril de 2025 al 31 de març de 2026	Del l'1 d'abril de 2026 al 31 de març de 2027	De l'1 d'abril de 2027 al 31 de març de 2028
49,42 €	51,39 €	53,19 €

6. Normes comunes

En tot el que no disposa aquesta disposició adicional són d'aplicació a les empreses i persones treballadores dels sectors de la restauració, entreteniment i lleure nocturn les disposicions del conveni col·lectiu.

Disposició adicional onzena. SENTÈNCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA DE LES ILLES BALEARS NÚM. 92/2024, DE 26 DE FEBRER DE 2024

Les parts reconeixen que la Sentència dictada pel Tribunal Superior de Justícia de les Illes Balears núm. 92/2024, de 26 de febrer de 2024, es troba recorreguda, per la qual cosa, en espera de resolució judicial ferma que resolgui el procediment esmentat i en compliment de la sentència indicada en matèria de vacances i dies festius de les persones treballadores amb contracte de treball fix discontinu, cal atènyer-se al que disposen els articles 17 (vacances) i 18 (festius) d'aquest conveni col·lectiu. Les parts es comprometen a revisar les disposicions del conveni en consideració a la resolució judicial ferma que resolgui el procediment esmentat.

Disposició adicional dotzena. REDUCCIÓ DE LA JORNADA EFECTIVA DE TREBALL

En el supòsit que durant la vigència d'aquests conveni col·lectiu es produeixi alguna modificació legislativa per a la reducció de la jornada de treball que suposi una jornada efectiva inferior a la màxima que preveu l'article 15 d'aquest conveni col·lectiu, les organitzacions sindicals i empresarials signants es comprometen a treballar en les disposicions d'aquest conveni relatives a la jornada i l'organització del treball, entre d'altres.

Disposició adicional tretzena. RESOLUCIÓ DE CONFLICTES

Les parts reconeixen que l'acord assolit satisfà les seves aspiracions i constitueix un exercici conjunt de voluntat de compromís a fi de garantir la pau social durant els anys de vigència del conveni, per la qual cosa convenen expressament no iniciar, convocar ni adoptar cap mesura col·lectiva de pressió adreçada a la modificació, reforma o revisió anticipada, total o parcial, del conveni. L'intent de la solució dels conflictes col·lectius ha de passar en primera instància per la comissió paritària, inclòs l'exercici del dret de vaga.

DISPOSICIONS FINALS

Disposició final primera. NORMATIVA SUPLETÒRIA

Amb caràcter supletori al que estableix aquest conveni s'aplica el que disposa la llei i altres disposicions reglamentàries que en dimanin.

Així mateix és d'aplicació a l'àmbit d'aquest conveni el VI Acord laboral d'àmbit estatal per al sector d'hostaleria, que en el capítol vuitè recull el règim disciplinari laboral vigent.

Disposició final segona. CLÀUSULA DEROGATÒRIA

Quan aquest conveni entri en vigor, queda derogat el precedent i tots els anteriors, tret de les referències que expressament es recullen en el seu articulat sobre algun antecedent convencional que sigui d'aplicació directa.

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

NIVELL SALARIAL PRIMER	
Cap de recepció	Discjòquei
Primer conserge o primera conserge	Cap d'operacions de càterring
Cap de cuina	Cap de personal de càterring
Cap de menjador / bar	Cap de compres de càterring
Comptable general	Cap d'administració de càterring
Primer encarregat o primera encarregada de taulell	Cap de manteniment de càterring
Primer cap o primera cap de sala	Cap de supervisors de càterring
Encarregat o encarregada general pisos i neteja (abans governanta o governant)	Encarregat o encarregada de manteniment i serveis (abans encarregat o encarregada de treballs)

NIVELL SALARIAL SEGON	
Segon cap o segona cap de cuina	Majordom o majordoma de pisos
Segon cap o segona cap de menjador / bar	Segon cap o segona cap de recepció
Cap de rebosteria	Interventor o interventora
Segon cap o segona cap de sala	Supervisor o supervisora de càterring
Segon encarregat o segona encarregada de taulell	Cap de sala de càterring
Encarregat o encarregada de secció de pisos i neteja (abans subgovernanta o subgovernant)	Cap de rebosteria de càterring
Cap administratiu o cap administrativa	Segon cap o segona cap de cuina de càterring
	Segon encarregat o segona encarregada de manteniment i serveis (en aquells centres on hi ha aquest lloc de treball)

NIVELL SALARIAL TERCER	
Cap de partida	Caixer o caixa
Cap de sector	Comptable
Dependent o dependenta de primera	Encarregat o encarregada d'economat
Segon conserge o segona conserge	Conserge de nit



**NIVELL SALARIAL TERCER**

Recepcionista	Encarregat o encarregada d'economat de càtering
Oficial administratiu o oficiala administrativa de primera.	Encarregat o encarregada de sala de neteja de càtering
Encarregat o encarregada del diari de producció	Cap d'equip de càtering
Comercial	Oficial primera administratiu o oficial primera administrativa de càtering
Encarregat o encarregada de llenceria de càtering	Especialista en dietètica i nutrició en càtering (BUP o equivalent més dos anys d'especialització)
Relacions públiques (titulat o titulada i amb idiomes)	

NIVELL SALARIAL QUART

Encarregat o encarregada de llenceria i bugaderia	Electricista
Cuiner o cuinera	Pintor o pintora
Planxista	Tapisser o tapissera
Cafeter o cafetera	Forner o fornera
Oficial reboster o oficiala rebostera	Animador i monitor o animadora i monitora
Dependent o dependenta segona	Cambrer o cambrera de bar
Cambrer o cambrera de sala	Cambrer o cambrera de menjador
Cuiner o cuinera de càtering	Cambrer o cambrera de sala de festes
Preparador o preparadora de càtering	Oficial administratiu o oficial administrativa segona
Lampista	Oficial o oficiala de rebosteria de càtering
Mecànic-calefactor o mecànica-calefactora	Oficial o oficiala de manteniment de càtering
Conductor o conductora	Conductor o conductora de càtering
Jardiner o jardinera	Mecànic o mecànica de càtering
Paleta	Oficial administratiu o oficiala administrativa segona de càtering
Fuster o fustera	Cambrer de pis o cambrera de pis

NIVELL SALARIAL CINQUÈ

Ajudant o ajudanta de planxista	Auxiliar administratiu o auxiliar administrativa de caixa o comptabilitat
Ajudant o ajudanta de cuina	Ajudant o ajudanta de preparació





NIVELL SALARIAL CINQUÈ	
	càtering
Ajudant o ajudanta de rebosteria	Ajudant o ajudanta d'economat
Telefonista	Ajudant o ajudanta d'economat càtering
Facturador o facturadora	Ajudant o ajudanta de cuina càtering
Taquiller o taquillera	Ajudant o ajudanta de rebosteria càtering
Ajudant o ajudanta de recepció o consergeria	Ajudant o ajudanta de cap d'equip de càtering
Ajudant o ajudanta de sala o taulell	Auxiliar administratiu o auxiliar administrativa de càtering
Ajudant o ajudanta de menjador o bar	Bugader o bugadera de càtering
Cellerer o cellerera	
NIVELL SALARIAL SISÈ	
Porter o portera de cotxes	Vigilant de nit
Porter rebedor o portera rebedora de sala de festes	Porter o portera de servei
Guarda-roba	Mosso o mossa d'equipatges
Peó	Mainader o mainadera
Mosso o mossa de cuina	Pisciner o piscinera
Fregador o fregadora	Mosso o mossa d'habitacions
Marmitó o marmitona	Llencer o llencera
Ajudant o ajudanta de cafè	Bugader o bugadera
Calefactor o calefactora	Cosidor o cosidora
Ajudant o ajudanta de mecànic o mecànica	Planxador o planxadora
Ajudant o ajudanta de tapisser o tapissera	Netejador o netejadora
Ajudant o ajudanta de jardiner o jardinera	Grums
Ajudant o ajudanta de paleta	Ascensorista
Ajudant o ajudanta de lampista	Guarda exterior de càtering
Ajudant o ajudanta de fuster/a	Netejador o netejadora o fregador o fregadora de càtering
Ajudant o ajudanta d'electricista	Mosso o mossa de càtering
Ajudant o ajudanta de pintor o pintora	Peó o peona de càtering
Mosso o mossa de magatzem	Socorrista



ANNEX II**CATEGORIA DELS CENTRES DE TREBALL A EFECTE RETRIBUTIU**

CATEGORIA A	
ALLOTJAMENT	RESTAURACIÓ, ENTRETENIMENT I LLEURE
Hotel de 4 i 5 estrelles	Cafè bar especial A i B
Hotel residència de 4 estrelles	Bar americà
Hotel apartaments de 4 estrelles	Restaurant de 4 i 5 forquilles
Apartament extrahoteler luxe	Saló de te
Motel de 4 estrelles	
Hotel rural	
CATEGORIA B	
ALLOTJAMENT	RESTAURACIÓ, ENTRETENIMENT I LLEURE
Hotel de 3 i 2 estrelles	Cafeteria de 2 i 3 tasses
Hotel residència de 3 i 2 estrelles	Bar de segona i primera
Hotel apartaments de 3 i 2 estrelles	Càtering i col·lectivitats
Apartament extrahoteler de 1a i 2a	Casino de segona i tercera
Residència apartaments de 3 i 2 estrelles	Pizzeria
Hostal residència de 3 estrelles	Tablao flamenc
Hostal de 3 estrelles	Granja
Motel de 3 i 2 estrelles	Barbacoa
Ciutat de vacances de 3 i 2 estrelles	Restaurant de 3 i 2 forquilles
Pensió de 3 estrelles	
Establiment turístic d'interior	
Bugaderia hotelera centralitzada	
CATEGORIA C	
ALLOTJAMENT	RESTAURACIÓ, ENTRETENIMENT I LLEURE
Hotel d'1 estrella	Restaurant d'1 forquilla
Hotel residència d'1 estrella	Cafeteria d'1 tassa
Hotel apartaments d'1 estrella	Bar de tercera i quarta
Apartament extrahoteler de 3a	Taverna i fonda de sisos
Residència apartaments d'1 estrella	Casa d'àpats
Hostal de 2 i 1 estrelles	Taverna que serveix àpats
Motel d'1 estrella	Gelateria





CATEGORIA C	
ALLOTJAMENT	RESTAURACIÓ, ENTRETENIMENT I LLEURE
Pensió de 2 i 1 estrelles	Sala de festes i discoteca
Fonda i casa d'hostes	Saló de ball
Ciutat de vacances d'1 estrella	
Habitatges turístics de vacances	
Agroturisme	





ANNEX III

TAULA FIXA DE TRAMS D'ANTIGUITAT CONSOLIDATS

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





En cas que no contesti en el termini indicat, l'empresa pot cridar de la persona treballadora següent d'acord amb l'ordre de crida.

OBSERVACIONS:

_____, el/l' ____ de _____ de l'any 202____

L'empresa

La persona treballadora (vaig rebre la crida)



**ANNEX V****COMUNICAT D'INTERRUPCIÓ DE L'EXECUCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL DE LES PERSONES TREBALLADORES FIXES DISCONTÍNUES****Art. 8è XVII Conveni col·lectiu d'Hostaleria de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears**

_____, el/l' _____ de _____ de l'any 20_____

Senyor/a,

Mitjançant aquest escrit, a l'efecte que preveu el número 5, de l'article 1, del Reial decret 625/1985, de 2 d'abril, li comuniquem que el pròxim dia _____ quedarà interrompuda l'execució del seu contracte com a fix discontinu per haver conclòs el període d'activitat per al qual va ser ocupat, sens perjudici de la represa següent, d'acord amb que s'estableix legalment i convencionalment.

Sense que calgui afegir-hi res més,

L'empresa

La persona treballadora

Vaig rebre el duplicat (data i signatura)





ANNEX VI

XVII CONVENI COL·LECTIU D'HOTELERIA DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS ARTICLE 7è.1

PLANTILLES DELS CENTRES DE TREBALL

EMPRESA _____

CCC SS _____ CIF _____

CENTRE DE TREBALL _____

Domicili _____

Telèfon _____ Telefax _____ E-mail _____

DADES DE L'ANY ____.

PLANTILLA A	Gen er		Feb rer		Ma rç		Ab ril		Ma ig		Ju ny		Juli ol		Ago st		Sete mbre		Octu bre		Nove mbre		Dese mbre		Nom bre total de jorn ades
TREBALL ADORS I TREBALL ADORES 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 discontin us																									
RETA																									
S Ocupació fixa																									
Temporals																									
Posada. disp. ETT																									
S Ocupació temporal																									



ANNEX VII**PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT I LA VIOLÈNCIA
CONTRA LES PERSONES LGTBI****1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS**

Conscients de la necessitat de protegir els drets fonamentals de les persones LGTBI, tal com es reconeix a la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, i es desenvolupa al Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre (en particular, l'annex II), que regula mesures específiques per a la protecció davant la discriminació per orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals en l'àmbit laboral, així com la dignitat en l'entorn de treball, les parts signants del XVII Conveni col·lectiu del sector de l'hostaleria de les Illes Balears (d'ara endavant, el "**conveni col·lectiu**") reconeixen la necessitat de prevenir i, si escau, erradicar qualsevol tipus de pràctica discriminatòria considerada com a assetjament per raó d'orientació i identitat sexual i expressió de gènere, i manifesten així la seva tolerància zero cap a qualsevol conducta d'aquesta naturalesa.

Les parts signants d'aquest conveni col·lectiu són fermes en el compromís d'evitar que es produeixin situacions d'assetjament i violència contra les persones LGTBI.

Per això, l'objecte d'aquest protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI (d'ara endavant, el "**protocol**") és el de garantir la protecció dels drets fonamentals de la persones LGTBI, i es defineixen les pautes que han de regir per prevenir i erradicar aquest tipus de conductes i comportaments, a fi d'assegurar que totes les persones i, en especial, les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals puguin viure amb plena llibertat la seva orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar.

2. ÀMBIT D'APLICACIÓ

El protocol és aplicable a totes les empreses incloses dins de l'àmbit d'aplicació personal, funcional i territorial del conveni col·lectiu (d'ara endavant, les "**empreses**" o, en singular, l'"**empresa**").

Així mateix, el protocol és d'aplicació a:

- Totes les persones treballadores de l'empresa (incloent-hi l'alta direcció).
- Les persones subjectes a modalitats laborals formatives, voluntaris o en pràctiques, amb independència que percebin o no una remuneració.
- Totes les persones que treballen en l'empresa, qualsevol que sigui la seva situació contractual, incloent-hi persones treballadores posades a disposició per empreses de treball temporal, així com professionals independents i autònoms.
- Les persones ocupades per empreses contractistes i subcontractistes que prestin serveis per a l'empresa.
- Les persones que visitin l'empresa esporàdicament, com clients o proveïdors.



- Els accionistes, partícips i persones que pertanyin a l'òrgan d'administració, direcció o supervisió d'una empresa, inclosos els membres no executius.
- Les persones treballadores la relació laboral o de prestació de serveis de les quals amb l'empresa hagi finalitzat.
- Les persones candidates que estiguin duent a terme el procés de selecció o en fase de negociació contractual.

El protocol és aplicable a totes aquelles situacions que puguin constituir assetjament o violència contra les persones LGTBI i que es produeixin durant la feina, en relació amb la feina o com el seu resultat, amb independència que es duguin a terme:

- en el lloc de treball, inclòs als espais públics i privats quan són un lloc de treball;
- als llocs d'ús habitual per part de la persona treballadora, com són els llocs de descans o habilitats per menjar, instal·lacions sanitàries o de neteja i vestuaris;
- en els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb la feina;
- en el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb la feina, incloses les efectuades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació;
- a l'allotjament proporcionat per l'empresa;
- en els trajectes entre el domicili i el lloc de treball, i
- de forma telemàtica, bé sigui per mitjà de mitjans propietat de l'empresa o personals, quan es produeixin durant la feina, en relació amb la feina o com el seu resultat.

3. DEFINICIONS

- a) **Assetjament discriminatori i violència davant les persones LGTBI:** la Llei 4/2023 defineix l'assetjament discriminatori com qualsevol conducta efectuada en funció de l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere o les característiques sexuals amb el propòsit o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en el qual s'integra i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Per tant, aquest tipus d'assetjament discriminatori es focalitza en les persones LGTBI i inclou totes les causes protegides conforme a la Llei 4/2023 i el Reial decret 1026/2024.

En aquest sentit, l'article 3 de la Llei 4/2023 defineix els motius de discriminació següents:

- Orientació sexual: atracció física, sexual o afectiva cap a una persona.
- Identitat sexual: vivència interna i individual del gènere tal com cada persona se sent i es defineix a si mateixa, que es pot correspondre o no amb el sexe assignat en néixer.
- Expressió de gènere: manifestació que cada persona fa de la seva identitat sexual.



A tall d'exemple, s'esmenten conductes específiques que, complint els requisits que estableix el punt anterior, es podrien considerar assetjament cap a les persones LGBTI, incloent-hi les persones trans:

- Ús de llenguatge denigrant i ofensiu per adreçar-se a persones treballadores LGBTI.
- Burles o comentaris que ridiculitzin les persones treballadores LGBTI.
- Ús d'un humor homòfob i LGBTI-fòbic.
- Ridiculització i menyspreu de les capacitats, habilitats i potencial intel·lectual de les persones treballadores LGBTI.
- Avaluació injusta o esbiaixada de la feina de les persones en funció de la seva orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals.
- Assignació de tasques o llocs de treball per sota de la capacitat o competències professionals de la persona en funció de la seva orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals.
- En termes generals, el tracte desfavorable basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'expressió de gènere o les característiques sexuals.

- b) **Discriminació directa:** situació en què es troba una persona o grup en el qual s'integra que sigui, hagi estat o podria ser tractada de manera menys favorable que d'altres en situació anàloga o comparable per raó d'orientació sexual i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

Es considera discriminació directa la denegació d'ajustos raonables a les persones amb discapacitat. A aquest efecte, s'entén per ajustos raonables les modificacions i adaptacions necessàries i adequades de l'ambient físic, social i actitudinal que no imposin una càrrega desproporcionada o indeguda, quan calguin en un cas particular de manera eficaç i pràctica, per facilitar l'accessibilitat i la participació i garantir a les persones amb discapacitat el gaudi o l'exercici, en igualtat de condicions amb les altres, de tots els drets.

- c) **Discriminació indirecta:** es produeix quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres ocasiona o pot ocasionar a una o diverses persones un desavantatge particular respecte d'altres per raó d'orientació sexual i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

- d) **Discriminació múltiple i interseccional:** es produeix discriminació múltiple quan una persona és discriminada, de manera simultània o consecutiva, per dues o més causes de les que preveu aquesta llei, o bé per una altra causa o causes de discriminació que preveu la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.

Es produeix discriminació interseccional quan es presenten o interactuen diverses causes compreses en l'apartat anterior, fet que genera una forma específica de discriminació.

- e) **Assetjament discriminatori:** qualsevol conducta duta a terme per raó d'alguna de les causes de discriminació que preveu aquesta llei amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en el qual s'integra i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

- f) **Discriminació per associació i discriminació per error:** existeix discriminació per associació quan una persona o grup en el qual s'integra, a causa de la seva relació amb una altra sobre la qual es presenti alguna de les causes de



discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, és objecte d'un tracte discriminatori.

La discriminació per error és aquella que es basa en una apreciació incorrecta sobre les característiques de la persona o persones discriminades.

- g) **Mesures d'acció positiva:** diferències de tracte orientades a prevenir, eliminar i, si escau, compensar qualsevol forma de discriminació o desavantatge en la seva dimensió col·lectiva o social. Aquestes mesures són aplicables mentre subsisteixin les situacions de discriminació o els desavantatges que les justifiquen i han de ser raonables i proporcionades en relació amb els mitjans per al seu desenvolupament i els objectius que persegueixen.
- h) **Intersexualitat:** la condició d'aquelles persones nascudes amb unes característiques biològiques, anatòmiques o fisiològiques, una anatomia sexual, uns òrgans reproductius o un patró cromosòmic que no es corresponen amb les nocions socialment establertes dels cossos masculins o femenins.
- i) **Orientació sexual:** atracció física, sexual o afectiva cap a una persona.
L'orientació sexual pot ser heterosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones de diferent sexe; homosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones del mateix sexe, o bisexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva cap a persones de diferents sexes, no necessàriament alhora, de la mateixa manera, en el mateix grau ni amb la mateixa intensitat.
Les persones homosexuals poden ser gais, si són homes, o lesbianes, si són dones.
- j) **Identitat sexual:** Vivència interna i individual del sexe tal com cada persona la sent i l'autodefineix, que es pot correspondre o no amb el sexe assignat en néixer.
- k) **Expressió de gènere:** Manifestació que cada persona fa de la seva identitat sexual.
- l) **Persona trans:** Persona la identitat sexual de la qual no es correspon amb el sexe assignat en néixer.
- m) **Família LGTBI:** Aquella en què un o més dels integrants són persones LGTBI, i s'hi engloben les famílies homoparentals, és a dir, les compostes per persones lesbianes, gais o bisexuals amb descendents menors d'edat que es troben de forma estable sota guàrdia, tutela o pàtria potestat, o bé amb descendents majors d'edat amb discapacitat a càrrec.
- n) **LGTBI-fòbia:** Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones LGTBI pel fet de ser-ho o de ser percebudes d'aquesta manera.
- o) **Homofòbia:** Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones homosexuals pel fet de ser-ho o de ser percebudes d'aquesta manera.
- p) **Bifòbia:** Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones bisexuals pel fet de ser-ho o de ser percebudes d'aquesta manera.
- q) **Transfòbia:** Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones trans pel fet de ser-ho o de ser percebudes d'aquesta manera.
- r) **Inducció, ordre o instrucció de discriminar:** És discriminatòria tota inducció, ordre o instrucció de discriminar per qualsevol de les causes que estableix



aquesta llei. La inducció ha de ser concreta, directa i eficaç per fer sorgir en una altra persona una actuació discriminatòria.

- s) **Denúncia:** contingut de la comunicació efectuada per la persona denunciant que, estant relacionada amb una eventual situació de violència o assetjament, acabi inclosa en l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol.
- t) **Expedient:** documentació corresponent a totes les actuacions relatives al procediment.
- u) **Comissió instructora:** òrgan encarregat de dur a terme la investigació conforme al procediment que descriu aquest protocol i d'emetre l'informe vinculant corresponent amb els resultats d'aquesta investigació.
- v) **Persona assetjadora:** persona que, havent estat investigada en el marc d'aquest protocol (persona investigada), s'identifica a l'informe final de la investigació com a autor o partícip en una situació d'assetjament o violència contra persones LGTBI, en els termes que defineix el protocol.
- w) **Persona afectada:** persona identificada en la denúncia com a potencialment afectada per la situació de violència o assetjament descrita. La persona afectada tindrà la consideració de persona denunciant si formula directament la denúncia.
- x) **Persona denunciant:** aquella persona que, estant inclosa dins de l'àmbit personal d'aquest protocol, comunicui, a través d'alguna de les vies habilitades per fer-ho, una informació inclosa dins de l'àmbit material d'aplicació d'aquest protocol. La persona denunciant té la consideració de persona afectada si els fets que descriu la denúncia l'afecten.
- y) **Persona investigada:** persona identificada com a potencial causant o partícip de la situació de violència o assetjament manifestat en la denúncia.
- z) **Procediment d'actuació:** conjunt d'actuacions que cal desenvolupar després de la detecció d'un cas de violència o assetjament a l'empresa per determinar qui les han d'efectuar i en quin termini.
- aa) **Protocol:** aquest protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI.

4. PRINCIPIIS RECTORS I GARANTIES DEL PROCEDIMENT

El protocol és un procediment àgil i ràpid que, a més de garantir el compliment de la Llei orgànica de protecció de dades, protegeix la intimitat i la dignitat de les persones afectades i assegura la protecció adequada de la persona treballadora presumptament assetjada pel que fa a la seva seguretat i salut. Té un abast intern, per la qual cosa no exclou ni condiona les accions legals que les persones perjudicades puguin exercir.

En concret, els principis rectors del protocol són els següents:

- a) Garantia de confidencialitat, protecció de la intimitat i de la dignitat de les persones implicades, que garanteixi en tot cas la preservació de la identitat i circumstàncies personals de la persona denunciant, així com la protecció física i psicològica de la presumpta víctima.
Per tant, les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i també de no transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, en procés d'investigació o resoltes.



- b) Prioritat i tramitació urgent, que assegurï agilitat, diligència i rapidesa en la investigació i resolució de la conducta denunciada.
- c) Investigació exhaustiva, objectiva i imparcial dels fets que ha de ser dirigida per professionals especialitzats en el supòsit que calgui.
- d) Contradicció a fi de garantir una audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades.
- e) Protecció de la víctima i indemnitat davant represàlies: garantia que no es produeix un tracte advers o un efecte negatiu sobre cap persona treballadora com a conseqüència de la formulació de la denúncia o manifestació dirigida a impedir la generació d'una situació d'assetjament o a iniciar aquest protocol (sens perjudici de les mesures que es puguin arbitrar en situacions de denúncia manifestament falsa). La garantia esmentada engloba a més les persones que testifiquin, col·laborin o participin en les investigacions que es duguin a terme, i contra aquelles persones que s'oposin a qualsevol situació d'assetjament davant si mateixos o mateixes o davant terceres persones.

En aquest sentit, queda expressament prohibit qualsevol acte constitutiu de represàlia, incloses les amenaces o temptatives de represàlia contra els qui presentin una denúncia pels mitjans habilitats per fer-ho, compareguin com a testimonis o ajudin o participin en una investigació sobre assetjament.

- f) Garantia de responsabilitat i potestat investigadora de la comissió instructora durant la tramitació del procediment.
- g) Garantia d'adopció de les mesures necessàries, incloses, si escau, les de caràcter disciplinari, contra els qui hagin incorregut fefaentment en conductes d'assetjament o violència contra persones LGTBI, així com també contra els qui formulin denúncies d'assetjament falses i existeixi mala fe.

5. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

Es garanteix l'activació del procediment que es descriu a continuació quan es produeixi una denúncia d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere.

5.1 Inici

5.1.1 Comunicació de la denúncia

Conforme a l'àmbit personal d'aplicació d'aquest protocol, la persona que consideri que està sent objecte d'una situació d'assetjament o violència per motius LGTBI, així com qualsevol persona que pugui tenir coneixement que presumptament s'està produint alguna d'aquestes situacions, pot informar o formular una denúncia.

Si la denúncia no és presentada directament per la persona afectada, s'ha d'incloure el seu consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions del protocol.

La comunicació de la denúncia es pot fer a través de qualsevol de les vies següents:

- Per mitjà del canal d'informació habilitat a l'empresa, que ha de garantir la possibilitat de presentació anònima i l'absoluta confidencialitat de la identitat de la persona denunciant i de qualsevol persona implicada.



- Per comunicació directa, verbal o escrita, al responsable del departament, a un membre del comitè executiu o comitè de direcció, si existís a l'empresa, o a un membre de la comissió instructora. Els primers tenen l'obligació d'informar la comissió instructora en el termini màxim de tres dies hàbils des que han rebut la informació.

La denúncia ha de detallar, en tot el possible i de manera cronològica, els fets del suposat assetjament, la possible identificació de testimonis i la còpia de tota la documentació que pugui acreditar els fets i una altra informació que es consideri pertinent.

El tractament de les dades personals s'ha de fer conforme a la normativa vigent en matèria de protecció de dades, i cal informar les persones afectades dels seus drets i de l'ús de la informació que es recull.

A l'efecte de facilitar la redacció d'escrius de denúncia, se n'adjunta un model com a annex a aquest protocol, que és d'ús voluntari.

Les denúncies efectuades que es demostrin intencionadament falses (sabent la seva falsedat, de mala fe, malicioses i amb intenció de fer mal) poden ser constitutives d'una actuació disciplinària, sens perjudici d'altres accions que corresponguin en dret.

5.1.2 Comissió instructora

La comissió instructora s'encarrega de donar impuls a totes les fases del procediment i d'aixecar les actes corresponents de les actuacions, així mateix pot sol·licitar l'assistència de professionals externs en el procediment quan així ho consideri oportú.

La comissió instructora ha d'estar formada per un mínim de dos i un màxim de tres persones, en funció de l'estructura i recursos de cada empresa. La composició concreta de la comissió instructora l'han de determinar les empreses, les quals, en funció de les circumstàncies del procediment, poden externalitzar la instrucció de la investigació.

Les persones integrants de la comissió instructora no poden tenir relació directa o parentiu amb qualsevol de les parts implicades, ni tenir el caràcter de persona denunciada, investigada, denunciant o afectada pels fets objecte de denúncia. Així mateix, han de respectar el deure de sigil professional sobre qualsevol dada i informació que es reveli en el marc del procediment. En aquest sentit, qualsevol incompliment del deure de sigil sobre la informació a la qual tenguin accés durant la tramitació del procediment pot ser objecte de sanció. La comissió instructora ha d'adoptar les decisions per majoria simple.

5.1.3 Comunicació a les persones investigades

La comissió instructora s'ha de posar en contacte amb la persona investigada quan aquest contacte no perjudiqui la investigació. En qualsevol cas, cal contactar amb la



persona investigada quan se'n requereixi la declaració, o bé en el moment del tràmit d'audiència, o bé abans de finalitzar el procés d'investigació.

Quan es contacti la persona investigada, la comissió instructora s'ha d'identificar davant seu com a encarregada de la investigació de la denúncia i l'ha d'informar breument sobre els fets que se li atribueixen i del tractament de les seves dades personals, que cal fer d'acord amb el que estableix la legislació vigent.

En cap cas no s'ha d'informar la persona investigada de la identitat de la persona denunciant.

5.2 Desenvolupament de la investigació

El procediment s'inicia amb l'obertura per part de la comissió instructora d'un expedient d'informació o investigació, sobre el qual cal guardar absoluta confidencialitat i reserva.

Durant el procediment es poden practicar totes les diligències i proves que es considerin necessàries per esclarir els fets denunciats. La presumpta persona afectada i la presumpta persona investigada poden proposar en les entrevistes la pràctica de diligències per part de la comissió instructora.

Les entrevistes que es duguin a terme al si de la investigació es poden acreditar mitjançant enregistrament, cas en què cal advertir els entrevistats d'això i se'ls ha d'informar del tractament de les seves dades d'acord amb el que estableix la LOPDGDD. En tot cas, cal oferir als entrevistats l'oportunitat de comprovar, rectificar i acceptar mitjançant la seva signatura la transcripció de la conversa, si escau.

S'ha d'incloure a l'expedient la documentació detallada de tot el procediment d'investigació, incloent-hi tots els documents que es vagin obtenint i les actes de les entrevistes que es mantinguin o els seus enregistraments.

Per fer-ho, la comissió instructora ha de redactar acta escrita dels fets rellevants de les entrevistes que facin. Les actes les han de signar la persona entrevistada i els entrevistadors. Així mateix, cal informar en totes elles dels extrems que exigeix la legislació vigent en matèria de protecció de dades.

5.3 Mesures cautelars

Després de rebre la denúncia, es poden adoptar mesures cautelars o preventives que apartin la persona afectada de la persona investigada mentre es desenvolupa el procediment d'actuació fins a la seva resolució.

Aquestes mesures cautelars no poden suposar un perjudici permanent i definitiu en les condicions laborals dels subjectes afectats i en cap cas no tenen naturalesa sancionadora. Les mesures cautelars no són limitades, però poden incloure les següents:

- (i) Traslladar els subjectes afectats a un altre departament o ubicació de manera temporal.



- (ii) Modificar temporalment les tasques o responsabilitats habituals dels subjectes afectats.
- (iii) Concedir un permís retribuït als subjectes afectats durant la investigació.

5.4 Resolució

La investigació ha d'acabar amb un informe vinculant final, sense que tot el procediment es pugui estendre més d'un mes des de la recepció de la denúncia, tret que la comissió instructora n'ampliï el termini per tractar-se d'un cas d'especial complexitat, quan es pot estendre fins a un màxim de tres mesos addicionals.

L'informe vinculant emès per la comissió instructora ha d'acabar en un dels sentits següents:

- i) Constatar indicis d'assetjament objecte del protocol i, si escau, proposar l'obertura d'un expedient sancionador.
- ii) No apreciar indicis d'assetjament objecte del protocol.

La resolució que prengui l'empresa s'ha de notificar a la persona suposadament assetjadora. Així mateix, s'ha d'informar la persona denunciante de l'acabament del procediment.

El contingut de l'informe vinculant final ha de ser confidencial i únicament hi poden tenir accés els membres de la comissió instructora i la direcció de l'empresa.

L'empresa ha de prendre les mesures d'actuació necessàries tenint en compte les evidències, recomanacions i propostes d'intervenció de l'informe emès per la comissió instructora.

Si hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament per raó d'orientació i identitat sexual o expressió de gènere, cal instar la incoació d'un expedient sancionador per una situació provada d'assetjament, s'ha de demanar l'adopció de mesures correctores i, si escau, s'han de continuar aplicant les mesures de protecció a la víctima.

Si no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament, s'arxiva la denúncia.

6. DIFUSIÓ, SEGUIMENT I SENSIBILITZACIÓ

6.1 Comunicació i difusió

Aquest protocol s'ha de difondre activament a tots els centres de treball de les empreses incloses en el seu àmbit d'aplicació, i garantir-ne la disponibilitat en els idiomes majoritaris de la plantilla. S'ha d'elaborar una versió en llenguatge clar i amb suport visual per facilitar-ne la comprensió a totes les persones treballadores.

6.2 Mesures de sensibilització i seguiment





Les empreses han d'implementar mesures preventives, com ara formació anual obligatòria en matèria d'igualtat i diversitat, campanyes de sensibilització i l'avaluació periòdica de riscos psicosocials amb perspectiva LGTBI.

La comissió instructora ha de fer un seguiment de l'aplicació de les mesures correctores i de protecció.

Annex. Model de denúncia d'ús voluntari

DENUNCIANT (marqueu el que procedeixi)			
☐	Persona afectada	☐	Recursos humans
☐	Representació de la plantilla	☐	Servei de prevenció
☐	Departament de la persona afectada (cal indicar-lo):		
☐	Altres (indiqueu-los):		
☐			
DADES DEL DENUNCIANT			
Nom i cognoms			
DNI/NIE		Telèfon de contacte	
Correu de contacte			
DADES PROFESSIONALS DE LA PERSONA AFECTADA			
Centre de treball		Lloc de treball	

DADES DE LA PRESUMPTA PERSONA AFECTADA			
Nom i cognoms			
DNI/NIE		Telèfon de contacte	
Correu de contacte			
DADES PROFESSIONALS DE LA PERSONA AFECTADA			
Centre de treball		Lloc de treball	





DADES DE LA PRESUMPTA PERSONA ASSETJADORA / INVESTIGADA			
Nom i cognoms			
DADES PROFESSIONALS DE LA PRESUMPTA PERSONA ASSETJADORA / INVESTIGADA			
Centre de treball		Lloc de treball	

DESCRIPCIÓ DELS FETS			
Descripció cronològica i tan detallada com sigui possible dels fets, amb llocs i dates, data del coneixement dels fets, persones implicades i llocs que ocupen			
POSSIBLES TESTIMONIS		SÍ	NO
En cas afirmatiu, indiqueu-ne el nom i cognoms:			
DOCUMENTACIÓ ADJUNTA		SÍ	NO
En cas afirmatiu, cal detallar:			
SOL·LICITUD			
	Sol·licito l'inici del protocol de prevenció d'assetjament.		
Localitat i data		Signatura de la persona informant / denunciant	



**SEGON. REGISTRE I DIPÒSIT DEL CONVENI COL·LECTIU**

A l'efecte d'atorgar delegació i autorització per complir el que disposa el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords de treball, les parts acorden expressament:

- I. DELEGAR I FACULTAR el Sr. Javier Sola Ortiz, amb DNI ****.*.*.*.*.*.***, i la Sra. Tatiana Manuela Muñoz Sánchez, amb DNI ****.*.*.*.*.*.***, perquè qualsevol d'ells pugui sol·licitar el registre i el dipòsit del conveni col·lectiu davant l'autoritat laboral competent.
- II. ATORGAR PODERS DE REPRESENTACIÓ al Sr. Javier Sola Ortiz, amb DNI ****.*.*.*.*.*.***, i a la Sra. Tatiana Manuela Muñoz Sánchez, amb DNI ****.*.*.*.*.*.***, per complir el que disposa el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords de treball, quant a la sol·licitud d'inscripció, redacció dels fulls estadístics, resolució d'incidències i la seva esmena, així com tots aquells tràmits necessaris per aconseguir la validesa legal del registre i dipòsit del conveni davant l'autoritat laboral.
- III. Les facultats indicades en els punts I i II anteriors tenen efectes fins al registre i dipòsit efectius del conveni col·lectiu.

A les 15.10 hores es dona per finalitzada la reunió. L'acta és llegida, aprovada i signada digitalment en un únic exemplar en tots i cada un dels fulls, juntament amb el secretari d'actes designat, qui queda habilitat per certificar les còpies que es requereixin, tot això en el lloc i data indicats *ut supra*.

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

Per la part empresarial

Javier VICH VÉLEZ (FEHM)

Manuel SENDINO LÓPEZ (FEHIF)

Per la part social

José GARCÍA RELUCIO (UGT)





Juan Miguel FERRER AMENGUAL
(Restauració CAEB)

Miguel TUR COSTA (Associació de Bars,
Restaurants i Cafeteries d'Eivissa i
Formentera)

Antoni SANSALONI PONS (Associació
Menorquina de Cafeteries, Bars i
Restaurants PIME)

Miguel PÉREZ-MARSÁ ROCA (ABONE)

Secretari: Javier Sola Ortiz

