



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE TRABAJO, COMERCIO E INDUSTRIA

1040

Resolución del consejero de Trabajo, Comercio e Industria por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo de la empresa Foodzilla, SLU y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (código de convenio 07100602012019)

Antecedentes

1. El 9 de octubre de 2018, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Foodzilla, SLU.
2. El 30 de octubre de 2018, José Carlos Sedano Almiñana, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa Foodzilla, SLU en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la Mesa Negociadora.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, a 30 de enero de 2019

La directora general de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral

Isabel Castro Fernández

Por delegación del consejero de Trabajo, Comercio e Industria

(BOIB 105/2015)





I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FOODZILLA S.L.U.

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Partes que conciertan el Convenio Colectivo.

1.- El presente Convenio se suscribe al amparo de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Las partes concertantes del presente Convenio son, por un lado, la empresa y por otro, la representación legal de los trabajadores.

Artículo 2. Ámbito personal, funcional y territorial.

1.-El presente Convenio, que afecta exclusivamente al personal de FOODZILLA S.L.U, establece y regula las normas por las que han de regirse las relaciones laborales y condiciones de trabajo entre la empresa y dicho personal en el territorio de la Comunidad Autónoma de *les Illes Balears*.

2.-Quedan excluidos del presente Convenio el personal que lo estuviera de conformidad con los artículos 1.3 y 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Norma básica y sustitutoria.

1.-En virtud de lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los trabajadores el presente Convenio colectivo sustituye y sucede en su integridad a las precedentes regulaciones y tiene prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial o estatal o de ámbito inferior en los términos previstos en el citado artículo.

2.- Será de aplicación, en lo no regulado en el presente convenio, lo dispuesto en el XV Convenio colectivo sectorial de hostelería de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y en el V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH V) y las normas que los sustituyan, así como cuantas otras sean de aplicación.

Artículo 4. Ámbito temporal.

1.-El Convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma por las partes que lo conciertan y finalizará 31 de diciembre de 2023, con independencia de la fecha en que se lleve a efecto su publicación oficial por el organismo administrativo competente.

2.-Finalizado el periodo de vigencia establecido en el apartado anterior, el convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por alguna de las partes legitimadas.

3.-Conforme a lo establecido en los artículos 85, 86 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, en caso de denuncia del Convenio colectivo la misma deberá realizarse con, al menos, tres meses de antelación a la finalización de la vigencia inicial pactada, o de la vigencia de cualquiera de los años de prórroga, por acuerdo de, al menos, una de las partes signatarias y por escrito dirigido en tiempo y forma a la otra parte y a la autoridad laboral, en cuyo caso la comisión negociadora del siguiente convenio colectivo deberá constituirse e iniciar formal y efectivamente la negociación como máximo durante el mes de febrero siguiente, ajustando un plan o calendario de negociación.

Artículo 5. Compensación y absorción.

1.-Las condiciones pactadas en general, y las retributivas en particular, en este Convenio tienen el carácter de mínimos, siendo de aplicación el mecanismo de compensación y absorción, por lo cual las citadas condiciones compensarán y absorberán a todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia, bien sea por imperativo legal, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualquier otra causa.

2.-Las disposiciones legales futuras que pudieran suponer un cambio económico en todos o algunos de los conceptos pactados en el presente Convenio o supusiera la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica cuando, considerados en su totalidad y en cómputo anual, superen a los establecidos en este Convenio. En caso contrario se consideran absorbidos por el presente Convenio.

3.-Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el capítulo de retribuciones.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.





Las condiciones pactadas en el presente Convenio son un todo orgánico e indivisible. En el supuesto que algún artículo del presente Convenio sea declarado nulo por resolución judicial, extrajudicial o administrativa, quedará inaplicable, con independencia de la aplicación del resto del Convenio, hasta que las partes firmantes del mismo le den contenido conforme a la legalidad.

Artículo 7. Comisión Mixta Paritaria.

1.-De conformidad a lo establecido en los artículos 85.3 e) y 91 del Estatuto de los Trabajadores se designa una Comisión paritaria que representará a las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas por la misma y por el presente convenio.

2.- Ambas partes acuerdan que cualquier duda o divergencia que pueda surgirles de la interpretación y aplicación del contenido del presente Convenio se someterá previamente al informe de la Comisión paritaria antes de acudir e iniciar cualquier acción o reclamación ante la jurisdicción competente.

La Comisión paritaria estará compuesta por la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, en número igual de miembros para cada una de las partes.

Las funciones de la Comisión paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretar y vigilar la aplicación del presente Convenio.
- b) Informar, con carácter previo y obligatorio, en todas las cuestiones de conflicto colectivo.
- c) Someter a debate las materias que a criterio de alguna de las partes sean necesarias para incorporar, definir o aclarar el texto del presente Convenio.
- d) Cualquier actividad tendente a la aplicación y eficacia del Convenio.
- e) La obtención de acuerdos sobre todas aquellas materias no reguladas en el presente convenio y que, a criterio de las partes que componen la comisión, sea necesario incorporar al texto del mismo para mejor adaptarle a la realidad productiva o laboral existente en cada momento.

La Comisión paritaria se reunirá con carácter ordinario al menos una vez al año, y con carácter extraordinario, siempre que sea preciso para resolver cuestiones encomendadas a la misma, cuando las partes de mutuo acuerdo lo estimen conveniente.

Las convocatorias de la Comisión paritaria serán efectuadas por el representante de cada una de las partes que la componen, mediante escrito dirigido a la otra, haciendo constar lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día, debiendo ser enviada con siete días de antelación, como mínimo, a la fecha prevista.

La Comisión paritaria resolverá las cuestiones que le sean sometidas en un plazo no superior a 30 días, salvo acuerdo de las partes prorrogando dicho plazo. Los acuerdos se adoptarán por unanimidad, y cuando sea preceptivo se incorporarán al texto del Convenio.

3.- Las controversias surgidas en el seno de la Comisión paritaria que limiten o impidan la resolución de las funciones que legal o convencionalmente tiene atribuidas o conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos, se someterán a lo dispuesto en esta materia de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional por el que se procede a la creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB), aplicando el Reglamento de funcionamiento de dicho Tribunal.

4.-El domicilio de la Comisión queda ubicado en el domicilio social de la empresa.

Artículo 8. Cláusula de inaplicación.

1.-De conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, si concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos previstos en el artículo 41.4 del mismo texto legal, las condiciones de trabajo aquí pactadas que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.





A efectos de desarrollar el periodo de consultas antes citado, la empresa deberá presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa que justifique un tratamiento diferenciado. Asimismo se comunicará a la Comisión paritaria del presente convenio el inicio del período de consultas con 10 días de antelación.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Si se alcanza acuerdo, éste deberá determinar exactamente las condiciones de trabajo aplicables y su duración. Asimismo, deberá ser notificado a la Comisión paritaria del presente convenio.

2.- En caso de desacuerdo, las partes someterán la discrepancia a la Comisión paritaria que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia fue planteada.

Si en el seno de la Comisión paritaria no se alcanzara acuerdo, en virtud de lo previsto en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán la discrepancia a lo establecido en el Decreto 5/2013, de 29 de noviembre, por el que se crea y regula la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de las Illes Balears.

CAPITULO II.- JORNADA Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 9. Jornada de trabajo.

1.- La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo se reducirá en la misma proporción de dicha jornada.

2.- La jornada laboral podrá desarrollarse en régimen de jornada partida o continuada y la misma se prestará de lunes a domingo, con los descansos que legalmente procedan.

3.- El tiempo de trabajo se computará de modo que el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo tanto al inicio como al final de la jornada diaria correctamente uniformado.

4.- Dadas las especiales características de la actividad desarrollada por la empresa, con carácter general la jornada anual pactada podrá distribuirse irregularmente durante todos los días del año, sin perjuicio del disfrute de los días de descanso semanal y anual que correspondan a los trabajadores, y con independencia de que los contratos de trabajo lo sean a tiempo parcial o a tiempo completo. No obstante lo anterior, la empresa no podrá distribuir irregularmente más del 10 % de la jornada de aquellos trabajadores contratados a tiempo parcial con una jornada inferior a 25 horas semanales.

Por necesidades del servicio, la Dirección de la empresa podrá distribuir irregularmente las horas de trabajo, así como los días de trabajo que componen la jornada semanal del personal en cada uno de los turnos de trabajo establecidos, sin que en ningún caso se puedan establecer turnos de más de nueve horas diarias o menos de cinco horas para los trabajadores que presten su servicio en régimen de jornada completa.

El trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de 7 días el día y hora de la prestación de trabajo.

Los cambios en el horario asignado, cuando concurren causas organizativas imprevisibles (ausencias no previstas de otras personas de la plantilla, retrasos o adelantos en suministros, etcétera), se efectuarán respetando lo establecido en el artículo 34.2 de Estatuto de los Trabajadores, preferentemente con personal voluntario. En defecto de dicho personal, en ningún caso podrán superar como límite máximo 45 horas al trimestre para los trabajadores a jornada completa. A los trabajadores a tiempo parcial se les aplicará dicho límite en proporción a su jornada.

Las diferencias de jornada que, por exceso o defecto se produzcan, se compensarán en el plazo máximo de 12 meses desde su producción. En todo caso, se respetarán los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

Artículo 10. Flexibilidad horaria.

Cuando concurren causas organizativas y/o productivas o de cualquier otra índole, propias de la operativa de la empresa, previo acuerdo con el trabajador afectado, podrá establecerse una distribución horaria y de descanso distinta a la que habitualmente desarrolle el trabajador incluida la posibilidad de realizar horario partido. En todo caso, dicho acuerdo respetará los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

Artículo 11. Descanso semanal.





Con carácter general se establece que los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de un día y medio natural, sin perjuicio del respeto a las condiciones *ad personam* aplicables a la plantilla, vigentes en el momento de entrada en vigor del presente Convenio colectivo, y que habrán de ser respetadas.

No obstante lo anterior, durante los meses de menor actividad (los excluidos de los periodos especificados en el párrafo siguiente) se disfrutarán dos días de descanso semanal.

Si la plantilla del centro de trabajo superara los treinta trabajadores el descanso semanal será de dos días naturales consecutivos.

En cualquier caso, y para la integridad de la plantilla, el disfrute del descanso semanal podrá efectuarse de forma no consecutiva durante los periodos de Semana Santa y entre el 20 de noviembre y 15 de enero; y asimismo, en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 15 de septiembre de cada año, en que los trabajadores disfrutarán, como regla general, de un solo día de descanso a la semana. El medio día -o día según los casos- restante será disfrutado de forma acumulada en un periodo de referencia de hasta cuatro meses, pudiendo efectuarse dicho disfrute tanto de forma anticipada, como con posterioridad al disfrute del día semanal de descanso, todo ello de conformidad a lo dispuesto en el artículo 7 del RD 1561/1995, de 21 de septiembre. El disfrute del medio día -o día, según los casos- separado, podrá realizarse unido a otro descanso semanal, acumulado a vacaciones, o acumulado entre sí, todo ello de común acuerdo con la empresa. En defecto de acuerdo, se disfrutará acumulado entre sí, en las fechas que la empresa disponga, si bien preavisando con al menos 5 días naturales.

En el caso de trabajadores contratados por tiempo determinado y fijos discontinuos, la empresa efectuará, en la medida de lo posible, dicha acumulación del medio día -o día completo, según los casos- de descanso semanal no disfrutado en periodos continuados y al principio o al final de la temporada turística, de forma que se posibilite al trabajador, si esa es su opción, su disfrute en su lugar de residencia.

CAPÍTULO III.- RÉGIMEN ECONÓMICO.

Artículo 12. Estructura salarial.

Tendrán la consideración de salario los siguientes conceptos:

Salario base.- Es el establecido para cada puesto de trabajo dentro del grupo profesional correspondiente que se indica en las tablas salariales del anexo 1 del presente convenio.

Complementos salariales.- Son las cantidades devengadas al trabajador, además y con independencia del salario base, atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo como las del puesto de trabajo o de calidad en el trabajo. Estos complementos tienen el carácter de no consolidables en el salario del trabajador, pudiendo ser objeto de compensación y absorción.

Percepciones extrasalariales.- Éstas son las cantidades de carácter indemnizatorio o de compensación de gastos que percibe el trabajador como consecuencia de la prestación de su trabajo y, por tanto, no tienen la consideración de salario.

Igualmente serán de aplicación aquellos conceptos retributivos salariales y extrasalariales contenidos en el convenio colectivo del sector no regulados expresamente en este convenio, tales como plus transporte, nocturnidad, manutención, uniformidad o calzado.

Artículo 13. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Las horas extraordinarias se compensarán en tiempo equivalente, mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, o bien en metálico, al valor de la hora ordinaria, a opción del trabajador. En caso de compensación en descanso, la fijación de los periodos compensatorios será fijado por la empresa.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3 de este artículo. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán como tales las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.



Artículo 14. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias, de 30 días de salario base, que se devengarán anualmente. Las referidas gratificaciones serán satisfechas, una el día 31 de julio, pudiéndose abonar conjuntamente con la mensualidad del mismo mes; y la otra el 21 de diciembre. Quienes no hayan completado un año de servicio en la empresa en la fecha del vencimiento de las respectivas gratificaciones, percibirán su importe prorrateado en relación al tiempo trabajado. Igual tratamiento, en cuanto a prorrateo, se dará a quienes ingresen y/o cesen en el transcurso del año.

Las gratificaciones extraordinarias se abonarán prorrateadas mes a mes, salvo petición expresa del trabajador, en cuyo caso se abonarán en las fechas establecidas en el párrafo anterior.

Artículo 15. Incrementos retributivos.

Las tablas salariales de aplicación desde la fecha de la firma del presente Convenio colectivo y durante el año 2018 quedan reflejadas en el anexo I de este Convenio.

Para cada uno de los siguientes años de vigencia del presente convenio, o de sus prórrogas, se establece, con fecha de efectos del 1 de enero de cada año, un incremento de los conceptos retributivos convencionales salariales del 1%.

En el anexo II de este Convenio aparecen los incrementos correspondientes a los años 2019 a 2023.

Adicionalmente a dicho incremento, a partir del año 2019, y como máximo durante dicha anualidad, las partes se comprometen a negociar un plan de retribución variable, ligado a la productividad del trabajador y los resultados de la empresa, que resultará de aplicación a partir del momento de su suscripción, en los términos y condiciones que en el mismo se acuerden, y que no tendrá carácter retroactivo, salvo pacto en contrario.

CAPÍTULO V- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 16. Sistema de clasificación profesional.

Se establece el sistema de clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo por medio de grupos profesionales.

Los criterios de definición de los grupos profesionales se han acomodado a reglas comunes para las personas trabajadoras de uno y otro sexo, teniendo como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

Se asignará un grupo profesional al trabajador o a la trabajadora mediante acuerdo con el empresario, a la vez que se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado, con los límites establecidos en el presente capítulo.

Artículo 17. Grupos Profesionales.

Por grupo profesional se entiende aquél que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador y a la trabajadora de las áreas funcionales que se describen en el presente convenio, según definición dada al mismo por el artículo 22.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Se determinan cuatro grupos profesionales, según las siguientes características:

1.- Grupo profesional primero. Dirección y mandos.

a) Criterios generales. –Se entiende por mando, incluido el mando intermedio, quien con propia iniciativa y dentro de las normas establecidas por el empresario o persona en quien éste delegue, ejerce funciones de carácter técnico, mando u organización. Los trabajadores y trabajadoras asignadas a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento propio de la actividad empresarial.

Las tareas de este grupo profesional suponen un alto grado de conocimiento, autonomía, iniciativa y la responsabilidad completa para la gestión de una o varias áreas funcionales del centro de trabajo, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del empresario o persona en quien éste delegue.





También se incluye la realización de tareas complejas con objetivos definidos y concretos y debiendo dar cuenta de su gestión a alguno de los trabajadores y trabajadoras que presten servicios como mandos, así como la realización de tareas de integración, coordinación y supervisión de la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores y trabajadoras. Los trabajadores y trabajadoras asignados a este grupo profesional, podrán realizar tareas complejas pero homogéneas que pueden implicar responsabilidad de mando.

b) Formación.- Titulación o conocimientos profesionales adquiridos en el desempeño de sus funciones equivalentes a estudios de grado alto o medio completado con una dilatada experiencia en el sector.

2.- Grupo profesional segundo. Técnicos y Especialistas.

a) Criterios generales.- Realización de trabajos de ejecución autónoma que exigen la realización de tareas cualificadas que demandan iniciativa y conocimiento de su profesión, oficio o puesto de trabajo, responsabilizándose del trabajo, llevando a cabo funciones consistentes en la ejecución de operaciones que aun cuando se realicen bajo supervisión directa, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes técnicas y prácticas, pudiendo ser asistidos por otros trabajadores y trabajadoras.

Se incluyen también las tareas realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales especializados y de un periodo breve de adaptación.

b) Formación.- Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a graduado escolar o formación profesional.

3.- Grupo profesional tercero. Oficiales

a) Criterios generales.- Realización de trabajos de ejecución autónoma que exigen la realización de tareas con cualificación específica que demandan iniciativa y conocimiento de su profesión, oficio o puesto de trabajo, llevando a cabo funciones consistentes en la ejecución de operaciones que aun cuando se realicen bajo supervisión directa, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes técnicas y prácticas, pudiendo ser asistidos por otros trabajadores y trabajadoras.

b) Formación.- Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a graduado escolar o formación profesional.

4- Grupo profesional cuarto. Asistentes.

a) Criterios generales.- Tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, bajo la dependencia y supervisión de otros trabajadores o trabajadoras. Principalmente, que no necesariamente, requieren esfuerzo físico y atención.

b) Formación.- Necesita la formación específica correspondiente a las funciones asignadas.

Dentro de dichos grupos profesionales los puestos de trabajos adscritos a los mismos son los siguientes:

1. GRUPO PROFESIONAL PRIMERO: Dirección y mandos, incluidos los intermedios.

- Director/Gerente.
- Jefe de Cocina.
- Encargado de Sala
- Jefe de Comedor

2. GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO: técnicos y especialistas

- 2º Jefe de cocina
- 2º Jefe de comedor
- Jefe de Partida
- Técnico de sistemas
- Técnico de Recursos Humanos
- Comercial/Relaciones públicas

3. GRUPO PROFESIONAL TERCERO: Oficiales

- Cocinero
- Camarero





- Oficial administrativo
- Telefonista

4. GRUPO PROFESIONAL CUARTO: Asistentes

- Ayudante de camarero
- Ayudante de cocina
- Fregador/Pinche
- Auxiliar Administrativo

Artículo 18. Movilidad Funcional. Trabajos en distintos grupos profesionales.

La empresa podrá encomendar al trabajador funciones propias de un grupo profesional distinto al suyo, siempre que existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y durante el periodo indicado en los párrafos siguientes, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo al finalizar el motivo que dio origen al cambio o transcurra el periodo máximo permitido.

La realización de trabajos de un grupo profesional superior no podrá exceder de 6 meses durante un período de 12 meses, o de 8 meses durante un período de 24 meses, por lo que si fuesen superados supondrá la adscripción automática del trabajador al grupo superior.

La retribución mientras se desarrollan las funciones en el grupo superior será la correspondiente al mismo.

Para el supuesto de que el trabajador tenga que realizar funciones de un grupo profesional inferior, la situación se mantendrá por el tiempo imprescindible, conservando la retribución económica correspondiente al grupo profesional de origen, salvo que la situación viniera motivada por la propia solicitud del trabajador.

Disposición adicional primera. Uso genérico del lenguaje.

En el texto se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Disposición adicional segunda. Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears (TAMIB).

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan que:

1. Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la comisión paritaria prevista en este convenio colectivo se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional por el que se procede a la creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB), aplicando el Reglamento de funcionamiento de dicho Tribunal.
2. La solución de los conflictos colectivos y de aplicación de este convenio colectivo y cualquier otro que afecte a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del TAMIB, aplicando el Reglamento de funcionamiento del mismo, sometiéndose expresamente las partes firmantes de este convenio colectivo, en representación legal de los trabajadores y empresas comprendidos en el ámbito de aplicación personal del convenio, a tales procedimientos, de conformidad con lo dispuesto en el citado Reglamento.

ANEXO I
Tablas salariales año 2018

	Salario Base Anual	Salario Base mensual 14 pagas
GRUPO 1	15.282 €	1.091,57 €
GRUPO 2	13.914 €	993,86 €
GRUPO 3	13.140 €	938,57 €
GRUPO 4	12.168 €	869,14 €





ANEXO II

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

