



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE MODELO ECONÓMICO, TURISMO Y TRABAJO

2807

Resolución del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de las Illes Balears del Convenio colectivo de la empresa Servicios Petroleros Baleares, SL y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears

Antecedentes

1. El 6 de agosto de 2021, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Servicios Petroleros Baleares, SL para el periodo 2021-2026.
2. El 17 de agosto de 2021, Juan Antonio Marimón Pizà, 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 Servicios Petroleros Baleares, SL, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
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, 2 de diciembre de 2021

La directora general de Trabajo y Salud Laboral

Virginia Abraham Orte

Por delegación del conseller de Modelo Económico, Turismo y Trabajo (BOIB 97/2019)



I Convenio Colectivo de la empresa Servicios Petroleros Baleares S.L.**CAPÍTULO I****Disposiciones generales****Artículo 1. Partes firmantes.**

Ambas representaciones, delegado de personal y representante de la empresa, reiterando el reconocimiento mutuo de legitimación y representatividad, firman el I Convenio Colectivo de la Empresa.

Artículo 2. Naturaleza jurídica.

El presente Convenio es de eficacia general y ha sido negociado y pactado conforme a las facultades previstas en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio resulta de aplicación a las relaciones laborales de la empresa y los trabajadores y trabajadoras, que prestan sus servicios para aquélla mediante contrato de trabajo, conforme dispone el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, con exclusión del personal vinculado por una relación laboral especial de alta dirección.

Artículo 4. Ámbito funcional.

Este Convenio es de aplicación a la empresa y a todos los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en centros de trabajo cuya actividad principal sea la de hostelería y restauración.

Artículo 5. Ámbito territorial.

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la empresa existentes actualmente o que, en el futuro, se puedan crear durante su vigencia.

Artículo 6. Ámbito temporal.

Este Convenio se suscribe con vocación de permanencia y estabilidad normativa convencional. Las partes acuerdan un período de vigencia del Convenio de seis años; entrando en vigor con efectos del 1 de enero de 2021 y hasta el día 31 de diciembre del año 2026.

Artículo 7. Denuncia del acuerdo.

Si no mediara denuncia expresa de las partes, el Convenio se prorrogará de año en año.

Los representantes de la Empresa y del personal se comprometen, durante la vigencia de este acuerdo, a negociar distintos puntos del Convenio, siempre que dicha negociación se plantee de mutuo acuerdo.

Cualquiera de las partes firmantes del Convenio podrá denunciarlo dentro de los últimos cuatro meses de vigencia del mismo. Una vez denunciado, las partes estarán obligadas a reunirse para constituir la Comisión Negociadora e iniciarán las deliberaciones del próximo Convenio en un plazo máximo de 15 días hábiles desde la fecha de recepción de la denuncia.

Desde la denuncia hasta la firma, inscripción y publicación del nuevo Convenio, se entenderá prorrogado el presente en todas sus cláusulas.

CAPÍTULO II**Plantillas y contratación****Artículo 8. Plantillas y Contratación.**

En materia de empleo estable y contratación temporal o a tiempo determinado se fijan los siguientes criterios:

PLANTILLA DE LOS CENTROS DE TRABAJO.- Los criterios relativos a la relación entre contratación temporal y la plantilla del centro de trabajo queda fijada en un 50 por ciento entre fijos ordinarios y fijos discontinuos en cada centro de trabajo, por lo tanto, hasta un 50 por ciento podrán ser contratados al amparo de las distintas modalidades de contratación temporales o a tiempo determinado, quedando incluidos en dicho porcentaje las contrataciones a través de empresas de trabajo temporal que no podrán superar el 10 por ciento de la plantilla.



No se computarán como parte de la plantilla a efectos de calcular los precitados porcentajes, los contratados como interinos, relevistas, los de sustitución por anticipación de la edad de jubilación y los contratos formativos.

No serán de aplicación los anteriores criterios de plantilla para los centros de temporada durante el periodo de interrupción de la actividad.

En ningún caso serán de aplicación los criterios anteriores a los centros de trabajo durante los tres primeros años de inicio de su actividad.

Artículo 9. Trabajadores Fijos Discontinuos.

La contratación de trabajadores/as fijos/as discontinuos/as se regirá por lo regulado en el presente Convenio, con sujeción a las normas siguientes:

1. CONTRATO FIJO DISCONTINUO.- Cuando se trate de realizar trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo, los trabajadores/as contratados para tales trabajos tendrán la consideración de fijos de carácter discontinuo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 ET.

2. GARANTÍA DE OCUPACIÓN.- Los trabajadores/as que alcancen tres periodos anuales consecutivos prestando servicios en la misma empresa por tiempo igual o superior a seis meses al año, con la condición contractual de fijo discontinuo, tendrán una garantía de ocupación de seis meses al año. Los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as que no tengan garantizado el tiempo mínimo de llamamiento regulado en el párrafo anterior por no haber alcanzado la media de ocupación que se exige, se les garantizará la media de ocupación que hayan realizado durante los llamamientos de los tres primeros años. En este supuesto, la empresa convocará al trabajador/a para restablecer la prestación de sus servicios a partir del cuarto año de prestación de servicios como fijo discontinuo por un periodo de duración de ocupación no inferior a la media resultante.

3. NOVACIÓN TRANSITORIA DE FIJO DISCONTINUO A FIJO ORDINARIO.- Las empresas con centros de trabajo de actividad no permanente que pretendan establecerse con carácter de actividad permanente o continuada a lo largo de todo el año, podrán novar o convertir transitoriamente la condición de sus trabajadores/as fijos/as discontinuos/as a fijos ordinarios durante un periodo máximo de cuatro años, pasando al quinto año, y de continuar la actividad permanente o continuada, a consolidar la condición contractual de fijo ordinario.

4. CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL DE TRABAJADORES/AS FIJOS/AS DISCONTINUOS/AS.- Por aplicación de lo dispuesto en el artículo 16 ET, al requerirlo y justificarlo las peculiaridades de la actividad de este sector, los contratos suscritos bajo la modalidad de fijo discontinuo, que no se repitan en fechas ciertas, podrán realizar la jornada a tiempo parcial, tanto para horas al día como días a la semana o al mes. Así mismo, cabrá la contratación fija discontinua a jornada reducida o a tiempo parcial durante toda la vigencia del contrato. Esta posibilidad deberá figurar pactada por escrito en el correspondiente contrato de trabajo, debiendo constar el número de horas a prestar bajo esta modalidad de a tiempo parcial y su distribución.

Artículo 10. Contratos formativos.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, normativa de desarrollo, y a lo específicamente establecido en el presente Convenio.

Artículo 11. Dimisiones o ceses.

Los/as trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la empresa, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a. 30 días naturales para personal de jefatura y subjefatura de departamento.
- b. 15 días naturales el resto de trabajadores/as.

El incumplimiento por parte del trabajador/a de la obligación de preavisar con la antelación indicada, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación salarial el importe equivalente a un día de salario por cada día de retraso en el aviso. Cuando la dimisión afecte a puestos de jefatura de departamento (nivel salarial primero), en caso de que el trabajador incumpla el plazo de preaviso, parcial o totalmente, el empresario podrá descontar de la liquidación adeudada un mes íntegro de salario.

Cuando se trate de trabajadores/as contratados temporalmente, el plazo de preaviso nunca podrá ser superior al tiempo de duración que les restare para finalizar el contrato, si éste fuera inferior al plazo de preaviso.

Cuando la empresa reciba el preaviso de cese del trabajador/a, podrá ésta determinar el pase del mismo a la situación de disfrute de vacaciones y compensación de fiestas trabajadas, si estuvieran pendientes.

Los ceses definitivos de fijos ordinarios y fijos discontinuos que se produzcan en la empresa serán puestos en conocimiento de la

representación legal de los trabajadores en el plazo máximo de treinta días con indicación de la causa de los mismos.

CAPÍTULO III

Jornada, Descansos

Artículo 12. Jornada laboral.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo queda establecida en mil ochocientas horas anuales de trabajo efectivo, computándose con una duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio.

Por trabajo efectivo se entenderá que el/la trabajador/a deberá encontrarse tanto al comienzo como al final de la jornada laboral en su puesto de trabajo en condiciones de realizar sus funciones profesionales.

En las jornadas continuadas que excedan de cinco horas de duración, habrá un descanso de quince minutos que se considerará tiempo de trabajo efectivo. Si este tiempo de descanso se destinara para la toma de alguna comida podrá ampliarse por el tiempo indispensable, entendiéndose que cuanto sobrepase de los quince minutos irá a cargo del trabajador/a y lo deberá recuperar dentro de la misma jornada o en la forma que se pacte de común acuerdo entre las partes.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por acuerdo entre el empresario y la representación legal de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, se podrá pactar la reducción del descanso entre jornadas previsto en el apartado 3 del artículo 34 ET, a diez horas, de conformidad a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 7, del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

La jornada partida observará un descanso ininterrumpido no inferior a una hora, no pudiéndose dividir en más de dos fracciones durante una misma jornada diaria. A estos efectos, no se considerará interrupción de jornada el tiempo indispensable para la toma de comidas que, con cargo al trabajador/a, se estima en treinta minutos.

Los representantes legales de los trabajadores podrán negociar una mejor adecuación de la jornada de trabajo, así como la posibilidad de realizar jornadas continuadas en aquellas áreas donde ello fuera posible.

En el presente Convenio ha quedado prevista la realización de trabajo durante el periodo comprendido entre las veintidós y las seis horas, por lo que los salarios establecidos en su conjunto lo han sido atendiendo a estas circunstancias.

Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria reducida o inferior respecto de los demás trabajadores/as, ésta será preferentemente continuada, salvo que por necesidades organizativas o productivas no pueda serlo, en cuyo caso sólo será posible hacer un fraccionamiento. En ningún caso la jornada diaria igual o inferior a cuatro horas podrá ser objeto de fraccionamiento.

Asimismo, las partes acuerdan establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En este sentido, la empresa podrá distribuir irregularmente a lo largo del año el 20 por ciento de la jornada de trabajo anual. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y en el presente Convenio, y el/la trabajador/a conocerá con un preaviso mínimo de cinco días el día y hora de la prestación de trabajo resultante de aquella. La compensación de las diferencias, por exceso o defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria pactada en el presente Convenio, deberán quedar compensadas dentro de los doce meses siguientes a su realización.

Anualmente, entre los meses de noviembre y diciembre, se elaborará por la empresa el calendario laboral del año siguiente. Una vez elaborado dicho calendario, el empresario recabará de la representación legal de los trabajadores el informe a que se refiere el apartado a) de la disposición adicional tercera, del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. Una vez llevados a cabo los trámites antes referidos, se expondrá un ejemplar de dicho calendario laboral en un lugar visible del centro de trabajo. En los centros de trabajo de actividad estacional este trámite se llevará a cabo al inicio del periodo de actividad temporal.

Artículo 13. Vacaciones.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de treinta y tres días naturales para todos los trabajadores y trabajadoras, salvo para quienes no hubiesen completado un año de servicio en la empresa, los cuales disfrutarán del número proporcional de días al tiempo trabajado. El periodo de vacaciones podrá fraccionarse por acuerdo entre las partes.

El periodo vacacional habrá de disfrutarse antes de finalizar el primer trimestre del año natural siguiente a aquél al que correspondan las



vacaciones, siempre que sea de común acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a, y obedezca a razones organizativas o productivas.

Se computará como periodo de servicios las ausencias del trabajo derivadas de procesos de incapacidad temporal, de conformidad a lo previsto en el artículo 5.4 del Convenio 132 de la Oficina Internacional del Trabajo («BOE» de 5 de julio de 1974).

No podrá coincidir el inicio del periodo o periodos de vacaciones, con un día de descanso semanal, de forma y manera que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones el día siguiente al de descanso semanal.

Asimismo, si la fecha de reincorporación al trabajo coincidiera, sin solución de continuidad, con un día de descanso semanal, éste deberá respetarse, reiniciándose el trabajo una vez cumplido dicho descanso.

Artículo 14. Fiestas.

Las fiestas laborales con carácter retribuido y no recuperable que se trabajen se compensarán económicamente con arreglo a la fórmula siguiente:

Dividendo: salario base; Divisor: treinta; Cociente: resultado incrementado en un 100%. Es decir, se retribuirán al doble del salario base diario.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 15. Sistema de clasificación profesional.

1. Se establece el sistema de clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en la empresa incluida en el ámbito de aplicación de este Convenio 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, dentro del área funcional donde se le encuadre, según lo regulado en el presente capítulo.

2. En los contratos de trabajo escritos y en los recibos de salario, en el campo destinado a la antigua categoría o a grupo profesional, se indicará éste y además la ocupación o puesto de trabajo para la que se haya contratados inicialmente al trabajador o trabajadora, según la nomenclatura de los mismos que figura detallada según lo preceptuado en el artículo 16 del presente Convenio.

Artículo 16. Grupos profesionales.

Para la clasificación profesional será de aplicación el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (B.O.E. 21 de mayo 2015).

CAPÍTULO V

Movilidad funcional

Artículo 17. Movilidad funcional.

Las partes firmantes del presente Convenio incorporan la flexibilidad interna, particularmente la que opera en espacios temporales reducidos para hacer frente a la coyuntura, como una potente herramienta para facilitar la adaptación competitiva de la empresa, favoreciendo una mayor estabilidad en el empleo, así como la calidad del mismo, ordenando el uso flexible en la empresa de la movilidad funcional en un sentido complementario a las previsiones legales, así como procedimientos ágiles de adaptación y modificación de lo pactado con la participación de la representación de los trabajadores o, en su caso, unitaria de los trabajadores y trabajadoras, así como su participación para la solución ágil y eficaz en los supuestos de bloqueo en los periodos de consulta y negociación exigidos en los preceptos del Estatuto de los Trabajadores afectados por la flexibilidad interna, a fin de evitar en lo posible medidas extintivas de la relación laboral.

Así, el trabajador y la trabajadora deberán cumplir las instrucciones del empresario, o persona en quien éste delegue, en el ejercicio regular de sus facultades organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la



prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo regulado en el presente artículo.

Para las partes firmantes acuerdan distinguir dos niveles de aplicación de la flexibilidad en materia de movilidad funcional, que a continuación se indican:

A. Flexibilidad ordinaria: se potenciará la movilidad funcional como mecanismo de flexibilidad interna y de adaptación por parte de las empresas, fijando fórmulas ágiles para su aplicación. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por la pertenencia al grupo profesional o, en su caso, por las titulaciones requeridas para ejercer la prestación laboral en cualquier área o áreas funcionales donde se realice la actividad.

B. Flexibilidad extraordinaria temporal: se aplicará un mayor nivel de flexibilidad que dé respuesta a necesidades empresariales temporales de movilidad funcional mayores de las señaladas anteriormente. Las necesidades temporales referidas no deben identificarse a estos efectos a las derivadas de la actividad estacional o de temporada, dada su distinta naturaleza. A tales efectos, la movilidad funcional temporal para la realización de funciones distintas a las pertenecientes al grupo profesional podrá ordenarse si existiesen razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que las justifiquen, según se entiende por tales en el primer párrafo del artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores, y durante el tiempo necesario para su atención, sin que pueda superar seis meses en un año u ocho meses en dos años.

Se establecerá que también en este supuesto el empresario informe de esta situación con la máxima celeridad a la representación legal de los/as trabajadores/as. En caso de desacuerdo, las partes podrán solicitar la intervención de los servicios de mediación y arbitraje o de otras instancias legalmente establecidas, que resulten competentes. Esta movilidad respetará los derechos de las nuevas funciones, en particular las correspondientes al nivel retributivo de las mismas.

Si la movilidad funcional es superior al periodo indicado, se regirá por el acuerdo entre las partes o, en su defecto, por las reglas del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la movilidad funcional pudiera suponer la realización de funciones de distinta área funcional de forma continuada, se exigirá la concurrencia de causa económica, técnica, organizativa o de producción, y se aplicará como medida de garantía de estabilidad y mantenimiento del empleo, garantizándose la formación adecuada para el desempeño de las nuevas funciones y sin que pudiera suponer en caso alguno el menoscabo de la formación profesional del trabajador o trabajadora afectada y con respeto en todo caso a su dignidad personal y profesional y salvaguardando su integridad física y psíquica.

CAPÍTULO VI

Promoción profesional

Artículo 18. Promoción profesional.

Los trabajadores y las trabajadoras de la empresa tienen derecho en la relación laboral a la promoción profesional en el trabajo.

Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador y trabajadora, conforme a las facultades organizativas y directivas del empresario.

Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

Cuando en la empresa se produzca vacante en un puesto de trabajo, antes de proceder a la contratación de un nuevo trabajador o trabajadora se ofertará la promoción interna a personas que desempeñen funciones de inferior ocupación o grupo profesional, siempre que cuenten con la titulación exigida y la formación profesional adecuada para ocupar el puesto, de acuerdo en todo caso con las facultades organizativas y directivas del empresario, y siempre que la normativa legal no establezca lo contrario.

La representación legal de los trabajadores recibirá información periódica sobre la evolución de la promoción profesional en la empresa, pudiendo emitir informes sobre la misma.



CAPÍTULO VII

Periodo de prueba del contrato de trabajo

Artículo 19. Periodo de prueba de los contratos por tiempo indefinido y temporales.

El periodo de prueba que podrá concertarse en los contratos de trabajo sujetos a una relación laboral común, por tiempo indefinido, fija ordinaria o fija discontinua, o de duración temporal o determinada, tendrá que suscribirse siempre por escrito y con sujeción a los límites de duración máxima siguientes:

Duración del contrato	Grupos profesionales y áreas funcionales		
	Grupo primero de todas las áreas y grupo segundo del área quinta	Grupo segundo de todas las áreas, excepto del área quinta	Grupo tercero de todas las áreas
Por tiempo indefinido tanto fijos ordinarios como fijos discontinuos.....	90 días	60 días	45 días
Temporal superior a tres meses.....	75 días	45 días	30 días
Temporal hasta tres meses	60 días	30 días	15 días

El periodo de prueba se computará siempre como días naturales.

Artículo 20. Interrupción del periodo de prueba.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador y a la trabajadora durante el periodo de prueba, no interrumpirán el cómputo del mismo salvo que se produzca acuerdo expreso y escrito entre ambas partes, bien al suscribirse el contrato de trabajo, bien en el momento de concurrir alguna de las situaciones referidas en el presente artículo.

CAPÍTULO VIII

Régimen Retributivo

Artículo 21. Salario Base.

Los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio tienen derecho, por la jornada ordinaria de trabajo, a un salario base mensual de acuerdo con los niveles retributivos que a continuación se citan según su área funcional y atendido su grupo profesional.

Dentro de dicho salario base se incluye el prorrateo de las dos gratificaciones extraordinarias (pagas extras) pertinentes.

SALARIOS BASE DEL 1-1-2021 AL 31-12-2021

Niveles retributivos (Área Funcional)	Grupo Profesional		
	1º	2º	3º
	Euros mes	Euros mes	Euros mes
I	1.666,66	1.500,00	1.333,33
II	1.583,33	1.416,66	1.250,00
III	1.500,00	1.333,33	1.166,66
IV	1.416,66	1.291,66	1.158,33
V	1.333,33	1.250,00	1.133,33
VI	1.250,00	1.166,66	1.108,33

Para las próximas anualidades, al salario base se le efectuara un aumento equivalente al experimentado por el IPC en la comunidad autónoma donde se halle radicado cada centro de trabajo (para el caso de que el IPC fuera negativo, no se efectuara disminución alguna del salario base).

Artículo 22. Plus de Facturación o ventas.

Este plus aplicará única y exclusivamente a los centros de trabajo que alberguen puestos de Restauración moderna (que a fecha de hoy son las



Cafeterías "100 Montaditos", con independencia de que en el futuro puedan verse sustituidas por cualquier otra franquicia ya sea externa o propia.)

Para el caso de que la facturación mensual de los centros de trabajo sea igual o superior a 10.000.-€ (con IVA), se establece un plus mensual de facturación, devengado en el mismo mes de ventas, según el siguiente escalado:

VENTAS	PLUS FACTURACIÓN
Entre 0.000.-€ y 9.999.-€	0.-€
Entre 10.000.-€ y 14.999.-€	41,67.-€
Entre 15.000.-€ y 19.999.-€	62,50.-€
Entre 20.000.-€ y 24.999.-€	83,33.-€
Entre 25.000.-€ y 29.999.-€	104,17.-€
Entre 30.000.-€ y 34.999.-€	125,00.-€
Entre 35.000.-€ y 39.999.-€	145,83.-€
Entre 40.000.-€ y 44.999.-€	166,67.-€
Entre 45.000.-€ y 49.999.-€	187,50.-€
Entre 50.000.-€ y 54.999.-€	208,35.-€
Entre 55.000.-€ y 59.999.-€	229,17.-€
Entre 60.000.-€ y 64.999.-€	250,00.-€
Entre 65.000.-€ y 69.999.-€	270,83.-€
Entre 70.000.-€ y 74.999.-€	291,67.-€
Entre 75.000.-€ y 79.999.-€	312,50.-€
Entre 80.000.-€ y 84.999.-€	333,33.-€
Entre 85.000.-€ y 89.999.-€	354,17.-€
Entre 90.000.-€ y 94.999.-€	375,00.-€
Entre 95.000.-€ y 99.999.-€	395,83.-€
Igual o Superior a 100.000€	416,67.-€

Este plus aplicará íntegramente a todo el personal contratado con anterioridad al 24 de mayo de 2021. Para el personal contratado con posterioridad a esa fecha, el plus mensual de facturación será del 50% de la tabla anteriormente expuesta, hasta el año de antigüedad en la empresa. A partir del año de antigüedad en la empresa el plus a aplicar será del 100% de la tabla expuesta.

Artículo 23. Plus de responsabilidad.

Este plus aplicará única y exclusivamente a los centros de trabajo que alberguen puestos de Restauración moderna (que a fecha de hoy son las Cafeterías "100 Montaditos", con independencia de que en el futuro puedan verse sustituidas por cualquier otra franquicia ya sea externa o propia.)

Para el personal que ejerza como encargado de turno se establece un plus mensual de 150.-€.

Para el personal que ejerza como encargado del centro se establece un plus mensual de 300.-€.

Artículo 24. Plus de traslado.

Se podrá desplazar temporalmente a un/a trabajador/a por un tiempo no superior a trescientos sesenta y cinco días. Para dicho límite no se tendrá en cuenta los desplazamientos en los que exista voluntariedad.

Durante el traslado se abonarán 0,16.-€ por kilómetro recorrido, por el viaje de ida y vuelta, y por día trabajado, desde el domicilio del trabajador.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario laboral

Artículo 25. Faltas y sanciones de los trabajadores y las trabajadoras.

La dirección de la empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores y las trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa será siempre revisable ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

Artículo 26. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador o por una trabajadora se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador o trabajadora, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Artículo 27. Procedimiento sancionador.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador o trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la empresa deberá ser informada por la dirección de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

Artículo 28. Faltas leves.

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.
2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, de hasta treinta minutos, durante el periodo de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.
3. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.
5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.
6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
7. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
8. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.
9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.

Artículo 29. Faltas graves.

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el periodo de treinta días. O bien, una sola falta de puntualidad superior a treinta minutos, o aquella de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.
2. Faltar uno o dos días al trabajo durante el periodo de treinta días sin autorización o causa justificada.
3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en treinta días.
4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.
5. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus



facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.

6. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

8. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

9. Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, a no ser que exista autorización.

10. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. El trabajador que estando bajo los efectos antes citados provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con clientes, empresario o directivos, u otros trabajadores, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave.

11. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.

12. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

13. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

14. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de hostelería; y en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

15. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

16. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.

17. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.

18. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

19. La utilización por parte del trabajador o trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en esta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.

Artículo 30. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de treinta días, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquélla.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa.

5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.

6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como a los demás trabajadores/as y público en general.

7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores o trabajadoras.

9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador o trabajadora para no asistir al trabajo; así como, en la situación de incapacidad temporal, cuando se realicen trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, incluida toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente, como la realización de actividades injustificadas con su situación de incapacidad que provoquen la prolongación de la baja.

10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo, facilitadas por la empresa.

11. La reincidencia en falta grave o muy grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis



meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

13. El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 31. Clases de sanciones.

1. La empresa podrá aplicar por la comisión de faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B).

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

A. Por faltas leves:

Amonestación.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Despido disciplinario.

2. El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, al objeto de facilitar la intervención de los órganos de mediación o conciliación pre procesales, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

a. Las de hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.

b. Las de tres a quince días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.

c. Las de dieciséis a sesenta días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

En la comunicación escrita de estas sanciones la empresa deberá fijar las fechas de cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo.

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los periodos de inactividad laboral de los trabajadores fijos discontinuos, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

Artículo 32. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

En los supuestos contemplados en las faltas tipificadas en este capítulo, en las que se produce reiteración en impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados en un periodo de treinta días, el *dies a quo* de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

Los plazos establecidos para la apreciación de reincidencia en la comisión de las faltas tipificadas en los artículos 41 y 42, quedarán interrumpidos por los periodos de inactividad laboral de los trabajadores fijos discontinuos.

CAPÍTULO X

Acción Asistencial y Salud Laboral

Artículo 33. Seguro por invalidez o fallecimiento.

La empresa deberá tener concertada una póliza de seguro que garantice a los/as trabajadores/as un capital de siete mil euros, a percibir por sí mismos o por los herederos legales o por los beneficiarios expresamente designados.

La indemnización del capital garantizado se efectuará en los supuestos de muerte o de declaración de invalidez en el grado de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, siempre que la invalidez o fallecimiento deriven de una enfermedad o accidente, sea o no profesional, y se cumplan las condiciones generales en la póliza suscrita para cubrir el riesgo citado. En

los supuestos en que subsista la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, por estar dicha declaración sujeta a revisión en los términos previstos en el artículo 48.2 ET, si el trabajador hubiera percibido el capital asegurado, y con posterioridad se reincorporara al trabajo, quedaría automáticamente excluido de la póliza sin derecho a percibir, en su caso, una nueva indemnización.

La representación legal de los trabajadores podrá disponer de una copia de la póliza suscrita a tal efecto, así como de los documentos de renovación de la misma.

Artículo 34. Salud Laboral.

La empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores/as adoptando cuantas medidas sean necesarias para ello y, más concretamente, aquellas referidas a evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación; paralelamente, los/as trabajadores/as deben velar por el cumplimiento de las medidas de prevención, individuales o colectivas, que en cada caso se adopten.

Los/as trabajadores/as tienen derecho a participar a través de su representación legal en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos de trabajo, y desde el momento de la contratación o en cualquier cambio sustancial posterior de sus funciones, a recibir la información sobre los riesgos específicos de su puesto de trabajo y sobre los generales del centro de trabajo, en la medida en que puedan afectarles, y a la formación necesaria y suficiente para su efectiva prevención.

La empresa garantizará a los/as trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Los resultados de los reconocimientos o exámenes médicos específicos de salud serán entregados a aquellos/as trabajadores/as que hayan optado por someterse a los mismos o hayan sido realizados por obligación legal, no pudiendo ser utilizados con otros fines distintos que los propios de la vigilancia de la salud, obteniendo la empresa las conclusiones que deriven a través de la correspondiente certificación de aptitud.

Artículo 35. Manipulación de alimentos.

Todos los/as trabajadores/as que estén en contacto con alimentos deberán cumplir escrupulosamente las disposiciones sobre manipulación de los mismos, observando en todo momento la máxima higiene en su indumentaria y aseo personal. Todos/as los trabajadores/as atenderán las instrucciones de la empresa sobre la prevención de prácticas antihigiénicas previstas legalmente, cumpliendo las órdenes de trabajo que en esta materia puedan afectar tanto al servicio como a la imagen de la empresa.

La empresa facilitará a los/as trabajadores/as afectados/as la formación adecuada en materia de manipulación de alimentos, así como los medios necesarios para la obtención de los certificados, carnés o credenciales que oficialmente se exijan, sin que ello suponga costo alguno para el trabajador.

CAPÍTULO XI

Igualdad efectiva de mujeres y hombres

Artículo 36. Principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral de la empresa, en particular a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 37. No discriminación en las relaciones laborales.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral de la empresa, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes:

1. Acceso al empleo. Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán

realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.

2. Clasificación profesional. El sistema de clasificación profesional, que establece el presente Convenio, se basa en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

3. Promoción profesional. En materia de promoción profesional y ascensos se promoverá mediante la introducción de medidas de acción positiva la superación del déficit de presencia de mujeres, en el supuesto que existieren, en las categorías y grupos profesionales más cualificados o, en su caso, del género menos representado.

4. Formación profesional. En las acciones formativas de la empresa a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

5. Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución.

6. Demás condiciones de trabajo. En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo del trabajador o trabajadora afectado, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

7. Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual. No se tolerará en la empresa la situación en que se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 38. Plan de igualdad de la empresa y otras medidas de promoción de la igualdad.

1. La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación laboral unitaria, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo.

2. Al ser la Empresa de menos de 50 cincuenta trabajadores/as, la elaboración e implantación del plan de igualdad será voluntaria para la empresa, previa consulta al órgano de representación unitaria.

3. El plan de igualdad de la empresa es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

4. El plan de igualdad determinará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

5. Para la consecución de los objetivos fijados, el plan de igualdad contemplará, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación profesional, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

6. El plan de igualdad incluirá la totalidad de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

7. En todo caso, se garantiza el acceso de la representación unitaria a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.



Artículo 39. Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, la empresa realizará un diagnóstico de situación a través de la obtención de datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada laboral, y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello, la empresa dará cuenta por escrito a la representación laboral unitaria, pudiendo tal representación emitir el correspondiente informe si así lo estima adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexo en relación, entre otras, de las siguientes cuestiones:

- a. Número de personas en la plantilla del centro de trabajo o de la empresa.
- b. Distribución de la plantilla por edades.
- c. Distribución de la plantilla por tipos de contrato.
- d. Número de personas que han ingresado en la empresa según la modalidad contractual de acceso.
- e. Número de personas que han cesado en la empresa detallado por causas o motivos.
- f. Número de personas con contrato temporal.
- g. Número de conversiones de contrato temporal en indefinido (fijo o fijo discontinuo).
- h. Número de personas por áreas funcionales.
- i. Número de personas por grupos profesionales (en su caso, se podrá realizar la distribución por categorías profesionales).
- j. Número de personas ascendidas o promocionadas profesionalmente.
- k. Número de personas beneficiarias de acciones formativas.
- l. Número de personas distribuidas según la modalidad de jornada de trabajo.
- m. Número de personas que han adaptado o reducido su jornada de trabajo, o suspendido su contrato por excedencia, por guarda legal u otros motivos familiares.
- n. Número de días de absentismo.
- o. Retribución mensual.
- p. Situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en las que concurra resolución judicial firme que haya reconocido tales situaciones.
- q. Número de representantes en los órganos unitarios y sindicales.
- r. Número de personas con contrato de alta dirección.

Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección, formación y promoción.

En el anexo I del presente Acuerdo se incorpora una plantilla de diagnóstico de situación en la empresa de la igualdad efectiva de mujeres y hombres al objeto de facilitar la labor de captación de datos para llevar a cabo el correspondiente diagnóstico y evaluación de la situación de igualdad, que podrá ser utilizado por la empresa.

Los datos del diagnóstico de situación para los planes se referirán siempre al año anterior.

Artículo 40. Objetivos del plan de igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva como las señaladas en el artículo 48 del presente capítulo en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, clasificación, promoción y formación profesionales, condiciones retributivas y ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres la conciliación personal, familiar y laboral, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y entre otros:

- a. Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal, consistente en el mantenimiento, en su caso, de situaciones de actividad laboral y profesional distribuidas por razón de sexo, o de ocupación en mayor

medida de puestos de responsabilidad por parte de los hombres en detrimento de las mujeres, así como evitar la utilización de lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b. Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando o responsabilidad.

c. Establecer programas específicos para la selección y promoción de mujeres en puestos en los que estén subrepresentadas.

d. Revisar la incidencia de las formas de las distintas modalidades de contratación en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre éstas, de las formas de contratación utilizadas.

e. Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f. Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g. Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

h. Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i. Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j. Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos, excedencias legales existentes u otras medidas.

k. Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Artículo 41. *Elaboración y seguimiento del plan de igualdad en la empresa.*

Una vez realizado el diagnóstico de situación, la empresa deberá negociar, en el ámbito de complementariedad del presente capítulo, con la representación laboral unitaria el correspondiente plan de igualdad bajo el principio de buena fe.

Una vez firmado el Plan de Igualdad, se constituirá la Comisión de seguimiento del Plan que contará con un reglamento de actuación velando por el cumplimiento de las medidas adoptadas en el mismo y comprobando a través de los indicadores el grado de cumplimiento de cada objetivo y medida.

El Plan de Igualdad tendrá una duración de cuatro años, transcurridos los cuales se procederá a elaborar un nuevo plan de igualdad, aplicando lo dispuesto en el presente capítulo.

Artículo 42. *Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y protocolo de actuación en el ámbito de la empresa.*

1. Introducción. – La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación laboral unitaria, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

La representación unitaria deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos sobre las que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

2. Definición. – El artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo y el acoso por razón de sexo como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Protocolo de actuación de la empresa en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

a) Procedimiento informal. – En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud

del cual la propia persona interesada explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona interesada así lo decide y, a su elección, por un representante de los trabajadores en la empresa, por el superior inmediato, o por un responsable del departamento de personal de la empresa.

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

b) Procedimiento formal.— En los supuestos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

1. El procedimiento formal se iniciará con la presentación de un escrito, en el que figurará el listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona interesada que sea objeto de acoso sexual. La persona a la que irá dirigida el escrito será, a elección del interesado, un responsable del departamento de personal, o a una persona de la dirección de la empresa. Asimismo, si así lo decidiera el trabajador o trabajadora, una copia del mismo será trasladada a la representación unitaria en la empresa.

2. La presentación del escrito dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, incluida la representación unitaria si no se opusiera la persona interesada, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

3. Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a los implicados, si éstos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

4. La intervención de todos los actuantes, incluidos los posibles testigos y en su caso los representantes unitarios, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

5. La constatación de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en el artículo 42.13 del presente Convenio

6. Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los afectados.

No obstante, si la conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo supone o implica por su evidencia, notoriedad o gravedad, un ataque directo o inmediato a la dignidad de la mujer o del hombre, la empresa adoptará las medidas disciplinarias que pudiera considerar oportunas, sin necesidad de acudir al presente procedimiento.

Disposición final primera. Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio.

1. En cumplimiento de lo establecido en el Art. 85.3.e del Estatuto de los Trabajadores y, como órgano de aplicación, estudio y vigilancia del Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria, dentro de los 30 días siguientes a la firma del Convenio. Dicha Comisión estará constituida por un máximo de tres miembros de cada una de las partes firmantes. Se reunirá una vez al año, pudiendo hacerlo con mayor frecuencia, previa convocatoria de una de las partes.

2. Los acuerdos sobre interpretación de lo pactado en este Convenio serán vinculantes para las partes firmantes y objeto de publicación en los centros de trabajo.

3. Las funciones de dicha Comisión serán:

- a) Interpretación de las cláusulas del Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Cuantas actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
- d) La conciliación en aquellas otras cuestiones que le sean sometidas de común acuerdo por las partes.
- e) Determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir durante la vigencia y aplicación del vigente Convenio Colectivo.

4. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan, en cumplimiento de lo indicado en el artículo 85.3.c del Estatuto de los Trabajadores, establecer como procedimiento voluntario para solventar de manera efectiva las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión





Paritaria prevista en este Convenio, el proceso de mediación, de acuerdo con los procedimientos regulados en el II-Acuerdo Interprofesional sobre la renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de Illes Balears (TAMIB), publicado en el BOIB número 18 de fecha 3 de febrero de 2005, en concreto mediante proceso de mediación ante el citado organismo.

5. Los acuerdos deberán ser adoptados por unanimidad de los presentes de cada una de las partes que forman la comisión y cuando sea preceptivo los incorporarán al texto del convenio colectivo.

6.- Se establece como domicilio de la Comisión paritaria el domicilio social de la Empresa.

Disposición final segunda. Sustitución y derogación de los acuerdos anteriores.

Los acuerdos o pactos alcanzados con anterioridad al presente Convenio quedan derogados y enteramente sustituidos por el presente

Disposición final tercera. Entrada en vigor.

El presente Acuerdo entrará en vigor el día 1 de enero de 2021, sin perjuicio de su publicación en el «Boletín Oficial de les Illes Balears».

Marratxí, a 06 de agosto de 2021.

ANEXO I

Plantilla de diagnóstico de situación de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa

Esta plantilla debe confeccionarse por centro de trabajo, así como con carácter global para toda la empresa.

a. Número de personas en plantilla del centro de trabajo o de la empresa:

Año o años anteriores	
Números de mujeres	Número de hombres

b. Distribución de la plantilla por edades:

Año o años anteriores		
Tramos de edad	Número de mujeres	Número de hombres
Menos de 19 años.		
De 19 a 30 años.		
De 31 a 45 años.		
De 46 a 55 años.		
De 56 a 60 años.		
De 61 a 65 años.		
Mayores de 65 años.		

c. Distribución de la plantilla por tipos de contrato:

Plantilla por tipo contrato	Año o años anteriores	
	Mujeres	Hombres
Fijos a tiempo completo.		
Fijos a tiempo parcial.		
Fijos discontinuos a tiempo completo.		
Fijos discontinuos a tiempo parcial.		
Temporales a tiempo completo.		
Temporales a tiempo parcial.		
Otras modalidades contractuales.		





d. Número de personas que han ingresado en la empresa según la modalidad contractual de acceso:

Naturaleza del contrato de trabajo	Año o años anteriores	
	Mujeres	Hombres
Fijo indefinido.		
A tiempo determinado o temporal.		

e. Número de personas que han cesado en la empresa detallado por causas o motivos:

Causa o motivo	Año o años anteriores	
	Mujeres	Hombres
Fin contrato temporal.		
Dimisión del trabajador.		
No superar periodo de prueba.		
Despido.		
Jubilación.		
Incapacidad o Invalidez.		
Otros.		

f. Número de personas por contrato temporal:

Tipo de contrato	Año o años anteriores	
	Mujeres	Hombres
Por obra o servicios determinados.		
Eventual circunstancias de la producción.		
Interinidad.		
Relevo o sustitución jubilación anticipada.		
Puesta a disposición (ETT).		
Prácticas.		
Formación.		
Otros.		

g. Número de conversiones de contrato temporal en indefinido (fijo ordinario o fijo discontinuo):

Tipo de contrato	Año o años anteriores	
	Mujeres	Hombres
Por obra o servicios determinados.		
Eventual circunstancias de la producción.		
Interinidad.		
Relevo o sustitución jubilación anticipada		
Puesta a disposición (ETT).		
Prácticas.		
Formación.		
Otros.		

h. Número de personas por áreas funcionales:

Área funcional	Año o años anteriores	
	Mujeres	Hombres
Área primera (Recepción-Conserjería, Relaciones públicas,		



Administración y Gestión).		
Área segunda (Cocina y Economato).		
Área tercera (Restaurante, Sala, Bar y Similares; y Pista para Catering).		
Área cuarta (Pisos y Limpieza).		
Área quinta (Servicios de mantenimiento y Servicios auxiliares).		
Área sexta (Servicios complementarios).		

i. Número de personas por grupos profesionales (en su caso, se podrá realizar por categorías profesionales):

Áreas funcionales	Grupos profesionales	Año o años anteriores	
		Mujeres	Hombres
Primera	1.0		
	2.0		
	3.0		
Segunda	1.0		
	2.0		
	3.0		
Tercera	1.0		
	2.0		
	3.0		
Cuarta	1.0		
	2.0		
	3.0		
Quinta	1.0		
	2.0		
	3.0		
Sexta	1.0		
	2.0		
	3.0		

j. Número de personas ascendidas o promocionadas profesionalmente:

Año anterior o años anteriores	Mujeres	Hombres

k. Número de personas beneficiarias de acciones formativas:

Año anterior o años anteriores	Mujeres	Hombres

l. Número de personas según su jornada de trabajo:

Tipo de jornada	Año o años anteriores	
	Mujeres	Hombres
Jornada partida o fraccionada.		
Jornada continuada.		

m. Número de personas que han adaptado o reducido su jornada, o suspendido su contrato por excedencia, guarda legal de hijo menor, u otros motivos familiares:



Causas	Año o años anteriores	
	Mujeres	Hombres
Excedencia.		
Guarda legal de hijo menor.		
Otros motivos familiares.		

n. Número de días de absentismo:

Causas	Año o años anteriores	
	Mujeres	Hombres
Enfermedad común y accidente no laboral		
Accidente de trabajo y enfermedad profesional.		
Maternidad o Paternidad.		
Adopción o acogimiento.		
Permisos retribuidos.		
Otras ausencias.		

o. Retribución media mensual:

Año anterior o años anteriores	Mujeres	Hombres

Han de tomarse todas las retribuciones percibidas en el año, dividiéndolas por el número de días de permanencia del trabajador o trabajadora, para multiplicarlas por 30 días. Sumadas las cantidades de todos los trabajadores, de una parte, y de las trabajadoras de otra, se dividen por el número de éstos y éstas, obteniéndose el promedio de retribución mensual por sexos.

p. Situaciones de acoso y de acoso por razón de sexo:

Año anterior o años anteriores	Mujeres	Hombres

Este apartado únicamente se cumplimentará en los casos que concurra resolución judicial firme que haya reconocido las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

q. Número de representantes en los órganos unitarios y sindicales:

Año anterior o años anteriores	Mujeres	Hombres

r. Número de personas con contrato de alta dirección:

Año anterior o años anteriores	Mujeres	Hombres

EVALUACIÓN, COMENTARIOS Y OBSERVACIONES:

Fecha y firma (La empresa)

ANEXO II**Código de conducta en materia de acoso sexual y el acoso por razón de sexo**

I. La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y a tales efectos expresa su deseo de que todo el personal sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo en el trabajo.

II. Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

III. Todas las personas tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Por su parte, las personas encargadas de cada departamento deberán garantizar que no se produzca el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo en los sectores bajo su responsabilidad.

IV. Todo el personal tiene derecho a presentar un escrito de denuncia si se produce acoso sexual o acoso por razón de sexo, las cuales serán tratadas con seriedad, prontitud y confidencialidad. Las mismas deberán contener la descripción de los incidentes y deberán ser dirigidas, a elección de la persona interesada, a un responsable del departamento de personal o a una persona de la dirección de la empresa, en los términos establecidos en el artículo 54 del capítulo undécimo del presente Convenio.

V. El artículo 42.12 del Convenio dispone que es falta muy grave, sancionable –a opción de la empresa– con suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días o con despido disciplinario, «todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.»

En los supuestos en que una persona incurra en conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo será sancionado conforme dispone el precepto señalado.