

ANEXO I  
(Ver versión catalana)

ANEXO II  
(Ver versión catalana)

ANEXO III  
(Ver versión catalana)

— o —

### 3.- Otras disposiciones

#### CONSEJERÍA DE TRABAJO Y FORMACIÓN

Núm. 16127

Orden del día 30 de julio de 2002, del Consejero de Trabajo y Formación relativa a la solicitud de inicio anticipado de la ejecución de actuaciones integradas en el Proyecto Equitas o Filoxenia, aprobados en el marco de la Iniciativa Comunitaria EQUAL.

El Decreto 11/2000, de 4 de Febrero (BOIB nº 21, de 17 de Febrero) regula los programas de formación profesional ocupacional en el ámbito de las Islas Baleares. En el título V, capítulo I, sección 2ª, del mencionado Decreto se regulan los proyectos cofinanciados por el Fondo Social Europeo, presentados en la Iniciativa Comunitaria EQUAL, que de acuerdo con el artículo 43 se atenderán en todo caso a las convocatorias establecidas por la Unión Europea.

Mediante Resolución de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE) de 16 de noviembre de 2001, se aprueban los proyectos Equitas y Filoxenia presentados de conformidad con lo dispuesto en la Resolución de 22 de Marzo de 2001, de la UAFSE, por la que se convocan ayudas del FSE correspondientes a la iniciativa comunitaria EQUAL en el Estado Español.

Por todo esto, y de acuerdo con la Disposición final primera del Decreto 11/2000 de 4 de Febrero mencionado, por la cual se autoriza al conseller de Treball i Formació a dictar las disposiciones de aplicación, desarrollo o interpretación de estas que sean necesarias, dicta lo siguiente:

ORDEN

Artículo único

Se podrá solicitar inicio anticipado de la ejecución de una actuación integrada en el Proyecto Equitas o Filoxenia aprobada en el marco de la iniciativa Equal, mediante Resoluciones de la Subdirectora general de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo del día 1 de Julio de 2002, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo.

La Dirección General de Formación autorizará o denegará expresamente esta solicitud.

Esta autorización no presupone, en ningún caso, la concesión de la financiación, que se hará de acuerdo con el procedimiento establecido en la normativa vigente

Disposición final

Esta Orden entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears.

Palma, 30 de julio de 2002

El Consejero de Trabajo y Formación  
Eberhard Grosske Fiol

— o —

Núm. 15962

Resolución del director general de Treball i Salut Laboral del día 30-07-2002, por la que se publica el convenio colectivo de la HOSTELERÍA de las Illes Balears.

Referencia:

Sección: Ordenación Laboral  
(Convenios colectivos)

Expediente: 22 (Libro 3, asiento 49).

Código del convenio: 07/00435.-

La Representación legal empresarial y la de los trabajadores:

-“Federación Empresarial Hotelera de Mallorca”, “Federación Empresa-

rial Hotelera de Ibiza y Formentera”, “Asociación Hotelera de Menorca”, “Asociación Empresarial de Restauración de Mallorca”, “Federació de PIME Restauració de Balears”, “Asociación Provincial de Empresarios de Salas de Fiestas de Baleares”;

-y la U.G.T. y CC.OO.,

-han suscrito el XI CONVENIO COLECTIVO DE LA HOSTELERÍA DE LAS ISLAS BALEARS, y he visto el expediente, y conforme el art. 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, y el art. 60 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/99 de 13 de enero (B.O.E. del 14-01-99);

RESUELVO:

1.- Inscribirlo en el Libro de Registro de Convenios Colectivos de la Direcció General de Treball i Salut Laboral, depositarlo en la misma y que se informe de ello a la comisión negociadora.

2.- Publicar esta resolución y el citado convenio en el BOIB.

Palma, 30 de Julio de 2002

El director general de Treball i Salut Laboral  
Fernando Galán Guerrero

#### TEXTO ARTICULADO DEL XI CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE LAS ISLAS BALEARES

##### CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo preliminar. PARTES QUE LO CONCIERTAN.- Son partes concertantes del presente Convenio Colectivo; por la representación empresarial, Federación Empresarial Hotelera de Mallorca, Federación Empresarial Hotelera de Ibiza y Formentera, Asociación Hotelera de Menorca (ASHOME), Asociación Empresarial de Restauración de Mallorca, Federació de PIME Restauració de Balears y Asociación Provincial de Empresarios de Salas de Fiestas de Baleares; y por la representación sindical, Federación de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores de las Isla Baleares y Federació de Comerç, Hosteleria i Turisme de CC.OO. de les Illes Balears (FECOHT).

Art. 1.º ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL.- Se regirán por el presente Convenio las empresas que desarrollen sus actividades en los centros de trabajo de los establecimientos e instalaciones que se relacionan en el anexo II del mismo o los que resultarán afectados por aplicación del ámbito funcional del Acuerdo Laboral Estatal para el Sector de Hostelería de 27 de mayo de 2002 (BOE de 1 de julio), y los trabajadores que se les haya asignado alguna de las categorías profesionales recogidas en el anexo I del Convenio y presten sus servicios en dichos centros de trabajo, todo ello dentro del ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

Art. 2.º ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA.- El Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma por la Comisión Negociadora, retro trayéndose en sus efectos retributivos al 1.º de abril de 2002 y estará vigente por espacio de tres años, hasta el 31 de marzo del 2005, todo ello sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial de las Islas Baleares (BOIB).

El pago de atrasos retributivos derivados de la aplicación del presente Convenio deberá estar regularizado dentro del mes siguiente al de publicación del mismo en el BOIB.

Finalizado el periodo de vigencia del Convenio, éste se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes afectadas por el mismo, quedando incrementados automáticamente los salarios, en caso de prórroga, en el porcentaje de aumento del índice de precios al consumo (IPC) fijado para el conjunto nacional por el organismo competente, respecto a los doce meses anteriores a la fecha de su conclusión normal.

En caso de denuncia, ésta deberá producirse dentro del mes de enero de 2005, o dentro de cualquiera de los siguientes meses de enero de los eventuales años de prórroga, mediante comunicación escrita que deberá dirigirse simultáneamente a la Autoridad Laboral y a las restantes partes firmantes del Convenio.

Producida en tiempo y forma la denuncia, se iniciará la negociación del siguiente Convenio con sujeción a lo dispuesto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores. A estos efectos se acuerda que el inicio formal de las correspondientes negociaciones deberá producirse dentro del mes de febrero del 2005, en su caso, o de los siguientes meses de febrero.

Art. 3.º NATURALEZA DE LAS CONDICIONES PACTADAS.- Las condiciones pactadas en el presente Convenio son de la naturaleza siguiente:

1. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.- Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que la jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, dejara sin efecto alguna de sus cláusulas, deberá reconsiderarse todo su contenido.

2. CONCURRENCIA DE CONVENIOS El régimen retributivo y de jornada laboral establecido en el presente Convenio se reconocen como derechos indisponibles, por lo que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores al mismo, que suponga una menor retribución en proporción a la jornada anual pactada, por lo que, en caso de controversia, la misma se resolverá mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto y en cómputo anual.

Art. 4.º PUBLICIDAD DEL CONVENIO.- Las empresas afectadas por el presente Convenio deberán tener expuesto en los centros de trabajo, en lugar visible y de fácil acceso, un ejemplar completo del texto convencional y de las resoluciones interpretadoras del mismo que dicte la Comisión Paritaria.

Art. 5.º ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.- La organización, dirección y control de la actividad laboral es facultad de la empresa o de las personas en quien ésta delegue, con sujeción a las normas legales y convencionales vigentes.

## CAPÍTULO II CONTRATACIÓN, PLANTILLAS, MOVILIDAD Y ASCENSOS

Art. 6.º NORMAS COMUNES DE CONTRATACIÓN.- Serán de aplicación las siguientes normas comunes de contratación:

1. FIRMA Y REGISTRO DEL CONTRATO DE TRABAJO.- Los contratos de trabajo que deban celebrarse por escrito y, en su caso, las prórrogas que las partes acuerden, se registrarán por las empresas en la oficina pública de empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación. El trabajador tendrá derecho a recibir una copia simple del contrato en el momento de su firma, así como también recibirá una copia del mismo en el plazo de los quince días siguientes a su registro. De igual modo se procederá en el supuesto de prórroga del contrato.

Las empresas entregarán a la representación legal de los trabajadores una copia básica de los contratos celebrados, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, conteniendo dicha copia básica los datos que establece el artículo 8.3, a), segundo párrafo, del Estatuto de los Trabajadores, así como notificarán las prórrogas de los contratos, en su caso.

Un representante legal de los trabajadores podrá estar presente en la firma del contrato de trabajo, siempre que el trabajador afectado no manifieste lo contrario.

La Comisión Paritaria del Convenio adaptará el texto del presente apartado si se produjeran cambios normativos en el registro y remisión de contratos a la Oficina pública de Empleo.

2. PERIODO DE PRUEBA.- Podrá concertarse, por escrito, un periodo de prueba que no excederá de sesenta días naturales para ocupar puestos de jefes o segundos jefes, ni de treinta días naturales para el resto de categorías profesionales, cualquiera que sea la modalidad de la contratación utilizada. El periodo de prueba de los contratados para la formación será el recogido en el artículo 8 de este Convenio.

Durante el periodo de prueba la resolución contractual podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes, sin preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Los trabajadores fijos de carácter discontinuo, sólo podrán ser sometidos a periodo de prueba en el primer contrato suscrito con esta condición laboral.

Cuando de nuevo se contrate a un trabajador que haya permanecido

anteriormente vinculado a la misma empresa en virtud de alguna otra modalidad de contrato laboral, no será sometido a periodo de prueba, siempre y cuando el o los contratos anteriores hayan sido recientes y en ellos el trabajador ya haya superado un periodo de prueba en la categoría profesional en la que sea contratado como fijo de plantilla.

En el presente artículo no se ha pactado o previsto suspensión del transcurso del periodo de prueba por la situación de incapacidad temporal, que afecte al trabajador durante el mismo, que prevé el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que en cada caso habrá de mediar, si así se conviene, el correspondiente acuerdo entre las partes.

3. PREFERENCIAS.- Se establece que, en igualdad de condiciones profesionales que los demás trabajadores y sin perjuicio de la legislación vigente, tendrán preferencia para ocupar los puestos de trabajo como fijos o fijos discontinuos quienes hayan sido contratados por la misma empresa por duración determinada.

Si se precisara contratar a un trabajador con la condición de fijo ordinario, lo seleccionará de entre los trabajadores fijos discontinuos de la misma especialidad, si lo hubiere, teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad, así como las facultades organizativas de la empresa.

4. CONCURRENCIA DESLEAL.- El trabajador queda obligado a no hacer concurrencia en la actividad de la empresa y a no colaborar con quienes se la hagan, por lo que no podrá realizar servicios profesionales complementarios pertenecientes a la rama industrial de la empresa, tanto sea por cuenta ajena como propia, incurriendo de lo contrario en concurrencia desleal, salvo que medie autorización expresa de la empresa.

5. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.- En el plazo de siete días hábiles desde su concertación, la empresa usuaria entregará a los representantes legales de los trabajadores copia del contrato de puesta a disposición con exclusión de aquellos datos que revistan el carácter de íntimos (a tenor de lo dispuesto en el artículo 8.3 del Estatuto de los Trabajadores) o se refieran al precio concertado.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 c), de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que regulan las Empresas de Trabajo Temporal, no se podrán utilizar los servicios de estas empresas cuando en los doce meses inmediatamente anteriores la empresa usuaria haya amortizado los puestos de trabajo que pretenda cubrir, por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52 c), del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los casos de fuerza mayor.

El trabajador puesto a disposición tendrá los mismos derechos que los trabajadores de la empresa usuaria en lo que se refiere a instalaciones colectivas y manutención allí donde esté establecida.

6. TRABAJADORES EXTRANJEROS EXTRACOMUNITARIOS.- Por aplicación de lo dispuesto en el artículo 82.5, segundo párrafo, del Real Decreto 864/2001, de 20 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica de Extranjería, en caso de tratarse de solicitud de renovación de permiso de trabajo de un trabajador extranjero extracomunitario presentada en plazo, el recibo de la solicitud expedido por la Administración pública correspondiente prorrogue la validez del permiso y surte sus mismos efectos en el ámbito laboral y de la Seguridad Social hasta la resolución del expediente.

Art. 7.º PLANTILLAS Y CONTRATACIÓN.- En materia de empleo estable y contratación temporal o a tiempo determinado se fijan los siguientes criterios:

1. PLANTILLAS DE LOS CENTROS DE TRABAJO.- Los criterios relativos a la relación entre contratación temporal y la plantilla del centro de trabajo, a partir de 25 trabajadores, queda fijada a partir del año 2003, en un 70 por ciento entre fijos y fijos discontinuos en cada centro de trabajo, por lo tanto, hasta un 30 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.

Para los centros de trabajo de 11 a 25 trabajadores, el porcentaje de plantilla de acuerdo con los criterios del presente apartado será del 60 por ciento, a partir del año 2003, siendo en consecuencia el porcentaje de contratación temporal de un 40 por ciento.

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. Si se computarán aquellos trabajadores que presten servicios en la empresa que estén de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

No serán de aplicación los anteriores criterios de plantilla durante los periodos de actividad en los que el centro de trabajo esté destinado a programas oficiales de vacaciones de turismo social y 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.

La Comisión Paritaria del presente Convenio, como parte de las funciones de seguimiento que tienen encomendadas y a instancia de una de las dos partes que la conforman, podrá requerir a las empresas afectadas por este artículo que remita a la misma la información sobre el desglose de las plantillas, por modalidades contractuales, trabajadores y jornadas realizadas, a cuyo efecto rellenarán la hoja estadística que como anexo VI viene recogida en este texto. Si se comprobara que la empresa no alcanza los porcentajes de empleo estable fijados, se le concederá un plazo de treinta días para que acredite el cumplimiento de los mismos, para lo cual esta Comisión podrá solicitar que se le aporte la documentación necesaria. Caso de incumplimiento, la Comisión Paritaria procederá reglamentariamente.

En el año 2002 será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo precedente.

**2. CONTRATO EVENTUAL.-** Debido al carácter estacional de la actividad de que se trata, y a las continuas fluctuaciones del mercado turístico, el contrato eventual por circunstancias de la producción previsto en el artículo 15.1 b), del Estatuto de los Trabajadores, podrá realizarse a lo largo de todo el año, y hasta una duración máxima de nueve meses dentro de un periodo de doce meses, cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigiere.

Los contratos eventuales que se suscriban a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, la finalización, el trabajador, tendrá derecho a recibir junto con su liquidación una indemnización de una cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar diez días de salario por cada año de servicio. Se entenderá como salario el cociente de dividir el salario base mensual más la correspondiente prorrata de las gratificaciones extraordinarias entre treinta días.

Este tipo de contratación se producirá sin que ello suponga merma de los derechos de llamamiento, permanencia y posibles prórrogas de los trabajadores fijos discontinuos.

**3. CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA. FIESTAS Y VACACIONES.-** A los trabajadores contratados temporalmente o a tiempo determinado, les será de aplicación el mismo régimen de vacaciones y de compensación de fiestas laborales de los trabajadores fijos discontinuos.

**Art. 8.º CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN.-** La duración mínima del contrato de trabajo para la formación será de seis meses y la máxima de veinticuatro meses. El contrato, cuando sea concertado por periodos inferiores a los indicados, podrá ser prorrogado, una o más veces, hasta los límites máximos señalados.

Se entiende que la regulación específica del contrato para la formación está destinada a los oficios cualificados.

El periodo de prueba del formante será de 15 días laborables.

Finalizado el periodo de formación, el trabajador tendrá preferencia para ocupar las vacantes que puedan producirse en la estructura de la empresa.

La formación del formante deberá realizarse, preferentemente, de forma presencial. Excepcionalmente podrá recurrirse a la formación a distancia impartida por aquellos centros que, con conocimiento de la Comisión Paritaria, hayan suscrito el pertinente convenio o acuerdo con las organizaciones empresariales firmantes del presente Convenio.

**Art. 9.º TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS.-** La contratación de trabajadores fijos discontinuos 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 contratados para tales trabajos tendrán la consideración de fijos de carácter discontinuo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa, con ocasión de la interrupción del contrato, al comunicar a los trabajadores dicha circunstancia, deberá entregar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas, con cinco días de antelación al cese en la actividad. La comunicación deberá formalizarse con arreglo al modelo que viene recogido en el Anexo V del Convenio.

**2. GARANTÍA DE OCUPACIÓN.-** Los trabajadores que en el año 1992, o en sucesivos, hubiesen alcanzado o alcancen a partir de dicho año, tres periodos anuales consecutivos prestando servicios a 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.

**3. GARANTÍAS DE OCUPACIÓN ANTERIORES AL AÑO 1992.-** Los trabajadores fijos discontinuos que tengan reconocida una garantía de ocupación anual superior a la regulada en el apartado anterior, proveniente de la regulación de Convenios anteriores al año 1992, conservarán el derecho a la misma en las condiciones establecidas en tales Convenios, cuyo régimen de aplicación es el siguiente:

1. Los trabajadores fijos discontinuos tendrán una garantía de tiempo mínimo de ocupación anual, equivalente a la media resultante de computar los periodos trabajados con la condición de fijos discontinuos durante los años 1983, 1984 y 1985 o, en su caso, siguientes, hasta el año 1991.

2. Quedan excluidos de dicho cómputo:

a) Los periodos aislados de ocupación no superiores a quince días naturales y trabajados entre el 1 de noviembre y el 15 de abril, hasta un tope de quince días naturales al año y siempre que dicha exclusión no represente que el periodo total trabajado resulte inferior a seis meses.

b) Los periodos superiores a un mes en que el centro laboral haya prolongado excepcionalmente sus actividades sobre los tiempos habituales en otros años. La Comisión Paritaria del Convenio queda facultada para intervenir resolviendo cualquier duda que se le plantee sobre este particular.

3. Cuando un trabajador hubiera venido prestando sus servicios con la condición de fijo discontinuo desde al menos el año 1982, durante seis meses al año, y por efectos de la ocupación registrada en el año 1985, la media resultante fuera inferior a seis meses, no se tendrá en cuenta dicho año 1985 para fijar el tiempo de ocupación garantizado.

4. Los tiempos de ocupación garantizados resultantes de las medidas establecidas, podrán sufrir una reducción por razones productivas u organizativas, sin necesidad de autorización administrativa, con arreglo a las siguientes normas:

a) Cuando la media de ocupación garantizada resultare de seis meses o menos, no cabrá reducción alguna.

b) Si la media fuera de seis a siete meses, cabrá una reducción hasta el límite de seis meses.

c) Cuando la media resultare ser de más de siete meses, la reducción podrá ser de hasta treinta días naturales.

**4. CONDICIONES DE LA GARANTÍA DE OCUPACIÓN.-** Dentro de la garantía de ocupación se computan tanto el tiempo efectivo de servicios como los descansos computables como de trabajo, tales como vacaciones, fiestas, permisos y las suspensiones legales del contrato de trabajo.

Los periodos de ocupación garantizados se ejecutarán de forma continuada dentro del año natural. Estos periodos continuados podrán ser interrumpidos durante su ejecución, de acuerdo con las facultades directivas de la empresa y sin necesidad de autorización alguna, por una sola vez y por un tiempo máximo de quince días. La empresa, en estos casos, deberá preavisar al trabajador por escrito, con una antelación mínima de cinco días naturales.

La ejecución continuada de los periodos garantizados de ocupación que se establece en el párrafo anterior lo es sin perjuicio de que la empresa pueda realizar llamamientos de estos trabajadores, por tiempos de duración inferior fuera de aquella ejecución continuada, periodos que no afectarán a la garantía mínima y continuada anual.

En los centros de trabajo de actividad intermitente a lo largo del año

(actividades de prestación a tiempo parcial, establecimientos de fin de semana y/o de duración ocasional o similares), no será de aplicación el régimen de prestación continuada del periodo de ocupación garantizada, en su caso.

La posible ampliación del tiempo de ocupación, más allá del periodo garantizado, ya sea por anticipación y/o prolongación de actividades, no tendrá efectos de cara a un incremento de la media garantizada para ulteriores años. El trabajador deberá conocer, en su caso, la prolongación del tiempo de ocupación con al menos una semana de antelación a la conclusión prevista de prestación de servicios. Las reducciones antes reguladas no disminuirán las medias garantizadas de ocupación para ulteriores periodos de actividad.

Los representantes legales de los trabajadores podrán disponer de la empresa una relación de los trabajadores fijos discontinuos que tengan periodos mínimos de ocupación garantizados, debiéndose indicar la duración de dichos periodos.

Lo establecido en los apartados 2 y 3 de este artículo, se aplicará solamente a quienes hayan trabajado en este régimen durante los años 1983, 1984 y 1985, y en lo sucesivo a quienes completen o hayan completado tres periodos anuales de ocupación consecutivos como trabajadores fijos discontinuos.

**5. 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 fijos discontinuos 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.

Si la situación transitoria anterior no se tornase en definitiva, para poder llevar a cabo otra novación o conversión transitoria deberán transcurrir al menos tres años a contar desde la conclusión de la anterior novación.

Dichas novaciones serán comunicadas a los representantes legales de los trabajadores y, en su ausencia, a la Comisión Paritaria del Convenio.

Los contratos de fijos discontinuos que se hayan acogido a novaciones o conversiones a contrato fijo ordinario, y por las mismas hayan obtenido alguna ayuda pública, no podrán tener carácter transitorio.

Esta novación es independiente y, por lo tanto no afecta a los programas especiales de contrataciones destinadas a cubrir los servicios de vacaciones oficiales de turismo social, siempre y cuando se rijan por las condiciones laborales y administrativas de los mismos.

La entrada en vigor de este apartado es con efectos del día 1 de enero de 2003, aplicándose a las situaciones iniciadas antes de dicha fecha el Convenio Colectivo del año precedente.

**6. LLAMAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.**- Todos los trabajadores fijos de carácter discontinuo deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados.

1. Se establecen las siguientes condiciones de llamamiento:

a) La empresa deberá llamar al trabajador al inicio de las actividades, si bien, en atención al volumen de trabajo en el centro laboral, dispondrá para convocar de un margen de treinta días naturales desde la fecha habitual de incorporación del trabajador.

b) No obstante, la empresa podrá retrasar el llamamiento hasta más allá de los treinta días establecidos en el párrafo anterior, siempre y cuando lo comunique por escrito al trabajador antes de que transcurran los treinta días desde la fecha habitual de llamamiento y con indicación de la fecha concreta en que se producirá la reincorporación al trabajo.

El ejercicio por la empresa de las facultades establecidas en los párrafos anteriores, en ningún caso supondrá merma ni perjuicio a la garantía de periodos mínimos de ocupación antes regulados.

Estas condiciones de llamamiento no serán de aplicación a los trabajadores que no hayan consolidado los tiempos mínimos de ocupación a que se refiere los apartados 2 y 3 de este artículo.

El llamamiento deberá realizarse por orden de antigüedad en la empresa dentro de cada especialidad en la categoría profesional. La interrupción se

realizará por el orden inverso, cesando primero el de menor antigüedad, salvo aquellos trabajadores con garantía de ocupación que no hayan cumplido la misma, en cuyo caso tendrán preferencia de permanencia éstos. En todo caso será interrumpido, y por tanto el trabajador cesará en su servicio a la empresa, aquél que haya cubierto su garantía de ocupación y tenga suspendido el contrato de trabajo por alguna de las causas previstas legalmente, salvo que, en el momento de la interrupción, se pueda prever o conocer con antelación, que la causa que origina la suspensión será de corta duración y hará posible que se puedan prestar los servicios del trabajador la mayor parte del periodo que se estime vayan a precisarse los mismos.

La empresa deberá realizar el llamamiento por escrito al trabajador para su incorporación en la fecha que corresponda, con una antelación no inferior a siete días naturales, cuando se trate de llevar a cabo el periodo de ocupación garantizado. En los demás casos el llamamiento será con una antelación no inferior a 48 horas.

2. Se presumirá no efectuado el llamamiento:

a) Una vez transcurridos treinta días naturales desde la fecha habitual de convocatoria sin que se haya producido el llamamiento ni la comunicación a que se refiere el párrafo 1 b) de este apartado.

b) Llegada la fecha prevista en la comunicación empresarial para la reincorporación, no se produjera ésta.

c) Se entenderá asimismo no efectuado el llamamiento cuando el trabajador se viera preterido por la contratación de otro de menor antigüedad en su misma especialidad.

d) Cuando la empresa comunique fehacientemente la decisión de extinguir el contrato de trabajo.

En tales supuestos y a partir de las fechas en que deba producirse el llamamiento, o se comunicase la decisión extintiva, según los casos, el trabajador podrá reclamar en procedimiento por despido ante la jurisdicción competente.

La empresa entregará a los representantes legales de los trabajadores una copia del llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos remitido a la Oficina de Empleo (según modelo recogido en el anexo IV).

**7. NORMAS COMUNES.**- La empresa podrá fijar el descanso compensatorio de las fiestas en cada periodo de ocupación, bien de forma continuada, bien de forma fraccionada y unida al descanso semanal, así como las vacaciones en las fechas que la misma acuerde o convenga, no pudiendo dividir en mas de dos periodos el disfrute de dichas vacaciones y, en su caso, fiestas acumuladas.

La empresa comunicará por escrito, siempre que el trabajador no se halle en situación de incapacidad temporal, el inicio del disfrute del descanso de vacaciones y, en su caso, fiestas acumuladas, con al menos cinco días naturales de antelación. En el supuesto de que no se haya efectuado esta comunicación se entenderá que el disfrute de vacaciones y, en su caso, fiestas acumuladas, se producirá siempre en el último tramo temporal del llamamiento. Si dicho tramo final de llamamiento coincide con cualquier situación de incapacidad temporal (I.T.), las vacaciones se entenderán disfrutadas, si bien las fiestas efectivamente trabajadas deberán ser compensadas. No obstante, si la I.T. del referido periodo final de llamamiento deriva de un accidente de trabajo o el trabajador está ingresado en un establecimiento sanitario, se le liquidará en metálico el descanso vacacional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado, descontando del mismo los periodos en que haya estado en situación de I.T.

Cuando se acumulen las fiestas al periodo de vacaciones para su disfrute en el último tramo temporal del periodo de ocupación, se entenderá, a los efectos de una posible compensación en metálico, que los días disfrutados en primer lugar corresponden a vacaciones.

A los trabajadores fijos discontinuos les serán computados a todos los efectos los periodos efectivamente trabajados. Los recibos de finiquito firmados por los trabajadores fijos discontinuos al concluir el periodo de ocupación concertado, tendrán valor liberatorio exclusivamente en lo que respecta a las cantidades percibidas, salvo que el contrato de trabajo se hubiera extinguido por la aplicación de lo legalmente establecido respecto a la extinción de la relación laboral.

**8. LÍMITE DE JORNADA DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS CONTRATADOS DURANTE LA VIGENCIA DEL REAL DECRETO-LEY 15/1998, DE 27 DE NOVIEMBRE.**- Se acuerda que,

dadas las razones que concurren en el sector de hostelería y al objeto de evitar situaciones de desigualdad entre trabajadores que realizan la misma actividad, se establece como jornada de referencia la acordada para la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable. Así, se acuerda que los contratos fijos discontinuos celebrados entre el 29 de noviembre de 1998 y el 3 de marzo de 2001, ambos inclusive, tendrán como límite de jornada un número de horas inferior al establecido en el artículo 16 de este Convenio, de modo que queda sin efecto alguno el límite de que dicha jornada deba ser inferior al 77 por ciento de la jornada anual prevista en dichos artículos, tal y como establecía el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, siendo considerados tales trabajadores fijos discontinuos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

**9. CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL DE TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS.-** Por aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.8 in fine, del Estatuto de los Trabajadores, 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. Con los trabajadores que ya tuvieran la condición contractual de fijo discontinuo a la entrada en vigor de este Convenio, esta realización deberá pactarse, en su caso, de común acuerdo y por escrito.

**Art. 10.º CESES.-** Los trabajadores 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 los jefes o segundos jefes.
- b) 15 días naturales el resto de trabajadores.

El incumplimiento por parte del trabajador 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.

Los ceses definitivos de fijos 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.

**Art. 11.º TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR.-** En los casos que afecten a trabajadores pertenecientes a los cuatro niveles retributivos inferiores, cuando la realización de trabajos de categoría superior supere dos meses consecutivos o tres alternos dentro de un periodo de doce meses, el trabajador afectado consolidará la categoría superior desempeñada.

Y en los que afecten a los niveles retributivos restantes, el período máximo será de cuatro meses consecutivos dentro de los doce meses, superados los cuales se consolidará la categoría superior que venga desempeñando.

Las consolidaciones de categoría superior a que se refiere el presente artículo no son aplicables a los casos de sustituciones debidamente documentadas, incapacidad temporal, permisos o excedencias con reserva de puesto de trabajo, en cuyos casos la sustitución podrá comprender todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

**Art. 12.º ASCENSOS.-** Los ascensos de categoría se producirán teniendo en cuenta la formación, capacidad y antigüedad del trabajador, dentro de las facultades organizativas del empresario. La categoría de jefes o segundos jefes será de libre designación de la empresa. Para el resto de categorías se recabará informe previo de la representación legal de los trabajadores.

**Art. 13.º ESCALAFÓN DE PERSONAL.-** Cuando los representantes legales de los trabajadores lo soliciten, la empresa facilitará, máximo una vez al año, un escalafón general del personal de la empresa, debiendo figurar en el mismo el nombre y apellidos del trabajador, fecha de nacimiento, fecha de ingreso en la empresa y categoría profesional a la que esté adscrito.

**Art. 14.º REGULACIÓN DE EMPLEO.-** El procedimiento que establece la legislación vigente en materia de regulación de empleo debe ser estrictamente observado por todas las partes intervinientes en el mismo.

Se preavisará a los representantes legales de los trabajadores con al menos quince días naturales de antelación del inicio del periodo consultivo, en aquellos casos que dicho periodo esté legalmente previsto.

Los representantes legales de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo relacionado con los expedientes de regulación de empleo y en especial en todas aquellas materias sobre las que la empresa señale expresamente su carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes legales de los trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la misma y para fines distintos de los que motivaron su entrega.

### CAPÍTULO III JORNADA, DESCANSOS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

**Art. 15.º JORNADA LABORAL.-** La duración de la jornada ordinaria de trabajo queda establecida en mil setecientos noventa y cuatro horas y veintisiete minutos (1.794 horas y 27 minutos) anuales de trabajo efectivo, siendo, en consecuencia, el tiempo de trabajo, en cómputo semanal, de cuarenta horas. A partir del año 2003, el cómputo anual de la jornada ordinaria de trabajo será de mil setecientos setenta y seis (1.776) horas, manteniéndose el tiempo de trabajo, en cómputo semanal, de cuarenta horas.

Por trabajo efectivo se entenderá que el trabajador 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 y lo deberá recuperar dentro de la misma jornada.

No se podrán realizar más de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo diariamente. Entre el final de la jornada ordinaria y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas. Para el personal asignado al área funcional de Restaurante de los establecimientos de hospedaje, y en los cambios de turno, el descanso entre jornada antes referido de doce horas entre el final de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente, podrá calcularse en cómputos de hasta dos semanas, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1.561/1995, de 21 de septiembre. En estos casos, el descanso interjornada no podrá ser inferior a diez horas. En dicho departamento, cuando se establezca esta modalidad de cómputo de descanso de forma general, no cabrá la contratación de personal a tiempo parcial. Será de aplicación a este párrafo lo dispuesto en la disposición transitoria tercera del presente Convenio.

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, 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, sin perjuicio de la percepción económica contemplada en el artículo 25.º de este Convenio, cuando se cumplan las condiciones en el mismo previstas.

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

**Art. 16.º DESCANSO SEMANAL.-** Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días naturales consecutivos en aquellos centros laborales que cuenten con más de treinta trabajadores.

El descanso semanal establecido podrá disfrutarse de forma no consecutiva, siempre que medie pacto expreso en este sentido entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, la mayoría de los

afectados, pacto que, en todo caso, deberá respetar lo establecido con carácter de derecho necesario en la ley. En caso de desacuerdo en la forma del eventual pacto, se estará al disfrute de manera consecutiva.

No serán válidos los pactos individuales en esta materia suscritos en los contratos laborales.

Queda facultada la Comisión Paritaria para entender en los casos que, a instancias de alguna de las partes negociadoras, le sean sometidos en esta materia. La decisión de la Comisión Paritaria será vinculante y ejecutiva.

En los centros laborales de treinta o menos trabajadores habrá un descanso semanal de dos días, sin perjuicio de que por pacto entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, la mayoría de los afectados, se regule otro régimen o modalidad de descanso semanal que en todo caso respetará lo establecido con carácter de derecho necesario en la ley.

Los trabajadores con hijos menores de cuatro años, a propuesta de los representantes legales de los trabajadores, tendrán preferencia para disfrutar el descanso semanal en sábados y domingos, estableciendo un turno rotativo en caso de que no puedan disfrutarlo simultáneamente todos los que se encuentren en esta circunstancia. No procederá dicha preferencia cuando por aplicación de la misma se modificaren situaciones personales consolidadas. Dicha preferencia cesará cuando desaparezcan las circunstancias que la motivaron.

Cuando por coincidencia de ausentes, incomparencias imprevistas al trabajo o por circunstancias estructurales de la actividad de hostelería, haya que permutar el tiempo de descanso semanal, la empresa deberá preavisar por escrito, con indicación de los motivos, al trabajador afectado, con un mínimo de cuarenta y ocho horas de antelación, debiéndose fijar este descanso nueva y necesariamente dentro de las dos semanas siguientes, junto a un descanso semanal.

Lo pactado en este artículo se debe sobrentender que es sin perjuicio del derecho empresarial a modificar las condiciones de trabajo en la forma y de acuerdo con lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 17.º VACACIONES.- El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de treinta y cinco días naturales para todos los trabajadores, 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 vacacional habrá de disfrutarse antes de finalizar el primer trimestre del año natural siguiente a aquél al que correspondan las vacaciones. En todo caso, el empresario expedirá certificación de deuda de vacaciones antes del día 31 de diciembre de cada año.

Se computará como periodo de servicios las ausencias del trabajo derivadas de procesos de incapacidad temporal.

Si en la fecha prevista de inicio de vacaciones el trabajador se encontrara de baja por causa derivada de accidente o enfermedad que implique su inmovilidad física o haya motivado su ingreso en un centro hospitalario, se pospondrá el disfrute de vacaciones hasta otra fecha, que será fijada por la empresa a continuación del alta de la incapacidad temporal (I.T.) o en otro periodo distinto.

Si durante las vacaciones el trabajador tiene que ser hospitalizado, mientras dure dicha situación y la de convalecencia que tenga su causa en aquella, siempre que el trabajador se halle inmovilizado físicamente, se entenderá que las vacaciones han quedado interrumpidas, reanudándose una vez haya salido del centro hospitalario o deje de estar inmovilizado, si bien deberá reincorporarse al trabajo en la fecha inicialmente prevista, salvo que continúe de baja por I.T., en cuyo caso lo hará una vez cuente con el correspondiente parte de alta. El periodo de vacaciones que el trabajador haya estado en la situación precedente lo disfrutará a continuación del alta de I.T. o en otro periodo distinto, a elección de la empresa.

Se darán las situaciones antes reseñadas (tanto el no inicio como la interrupción) siempre que el centro de trabajo no haya suspendido sus actividades por vacaciones. El trabajador, en ambos supuestos, deberá probar fehacientemente reunir los requisitos que justifiquen bien el no inicio, bien la interrupción de las vacaciones.

En los demás casos se entenderán las vacaciones como iniciadas y tampoco se interrumpirán si el trabajador requiriera asistencia médica durante las mismas.

Una vez finalizado el periodo vacacional, si el trabajador se encontrara en situación de I.T., deberá presentar el correspondiente parte médico de baja.

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.

Así mismo, 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.

En cada periodo de vacaciones de 35 días se entenderán incluidos integralmente cinco periodos de descanso semanal (correspondientes a cinco semanas de trabajo), los cuales formarán parte de los 35 días naturales de vacaciones, tanto si se disfrutaban de forma continuada como fraccionada.

La retribución correspondiente al periodo de vacaciones será abonada por la empresa antes de iniciarse el disfrute, como anticipo salarial, siempre y cuando así lo solicite el trabajador. Esta retribución estará integrada por el Salario base, Antigüedad, en su caso, Complemento fijo personal si lo hubiere, Plus de nocturnidad de Salas de Fiestas, en su caso, y Plus de desplazamiento.

Cuando la falta de disfrute de vacaciones se compense económicamente no se computará para su cálculo el Plus de desplazamiento.

Las empresas podrán sustituir mediante contrato de interinidad a los trabajadores que se encuentren disfrutando su periodo de vacaciones.

Las empresas, previo informe de los representantes legales de los trabajadores, confeccionarán durante los meses de noviembre y diciembre del año anterior, el calendario de vacaciones. En todo caso el trabajador conocerá las fechas que le correspondan con una antelación mínima de dos meses del comienzo del disfrute.

A los trabajadores fijos discontinuos les será de aplicación las especificaciones en materia de vacaciones que se recogen en el artículo 9.º, apartado 7, de este Convenio.

Art. 18.º FIESTAS.- Las fiestas laborales con carácter retribuido y no recuperable, que se trabajen, podrán, de común acuerdo entre empresa y trabajador:

- a) Ser acumuladas al periodo anual de vacaciones.
- b) Ser disfrutadas continuadas en periodo distinto.
- c) Ser disfrutadas en otro día distinto acumuladas al descanso semanal.

En el caso de no alcanzarse acuerdo se acumularán al periodo vacacional.

Los festivos que caigan dentro del periodo de vacaciones no se entenderán como disfrutados.

Todo ello sin perjuicio de lo específicamente pactado para los trabajadores fijos discontinuos y para los trabajadores contratados temporalmente o a tiempo determinado, en el artículo 9.º, apartado 7 y artículo 7.º, apartado 3, respectivamente, del presente Convenio.

En los supuestos a) y b), cuando la compensación de las fiestas se haga de forma continuada, se fijarán tantos días laborables como fiestas se trabajen, no pudiendo coincidir su disfrute con los días de descanso que normalmente se hubieren librado caso de haberse trabajado.

Cuando coincida un día festivo intersemanal con un día de descanso que se haya establecido durante la semana, este día festivo no se tendrá como disfrutado, teniendo la consideración de trabajado a los efectos previstos en el Convenio, siempre y cuando el trabajador afectado estuviera en activo.

En los casos en que la fiesta trabajada se compense económicamente, lo será con arreglo a la fórmula siguiente:

DIVIDENDO: Salario base, antigüedad, en su caso, complemento fijo personal, si lo hubiere, plus nocturnidad para Salas de Fiestas, en su caso, y plus de desplazamiento, todo ello referido a un mes.

DIVISOR: Treinta.

COCIENTE: Resultado incrementado en un 75 por 100.

Como regla general, las fiestas se presumirán como trabajadas, salvo prueba en contrario.

Art. 19.º PERMISOS RETRIBUIDOS.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y de la pareja de hecho conviviente con el trabajador. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la isla donde estuviese prestando servicios, el permiso será de cinco días. En el caso de que surjan complicaciones graves en el parto o en el estado de salud de los parientes citados, derivadas de la enfermedad o accidente que se sufran, y éstas se justifiquen debidamente, el permiso se incrementará en dos días más. En el caso de hospitalización de hijos, cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá tomarlo.

c) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Un día por matrimonio de hijo, padre o madre, o hermano del trabajador. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la isla donde estuviese prestando servicios, el permiso será de dos días y de tres si es fuera de las Islas Baleares.

f) El tiempo necesario para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Se incluye también el examen para la obtención del permiso de conducción de vehículos a motor.

g) En los casos de asistencia a cursos de capacitación básica de lectura, escritura, y cálculo, el empresario procurará la adecuación de la jornada laboral del trabajador matriculado en dichos cursos, sin tramitación de expediente administrativo alguno, para facilitar la asistencia a los mismos, o si ello no fuera posible, conceder una licencia de tres horas semanales, licencia que no podrá solicitarse en empresas de menos de diez trabajadores, ni durante los períodos de mayor volumen de trabajo. Como máximo podrá solicitarlo simultáneamente un trabajador por cada departamento.

h) Para realizar funciones de representación del personal en los términos establecidos en este Convenio.

i) Un día al año para atender personalmente asuntos propios, que se fijará de común acuerdo con el empresario a los efectos de que la coincidencia de ausentes no altere el normal funcionamiento del servicio. A esta licencia tendrán derecho aquellos trabajadores con, al menos, un año de antigüedad en la empresa y que el período de ocupación anual sea igual o superior a seis meses.

La empresa podrá denegar el permiso a tal licencia en el periodo comprendido entre el 1 de julio al 31 de agosto.

Este permiso no será acumulable en ningún caso a otros años.

j) Cuando se trate de trabajadores fijos o fijos discontinuos con garantía de ocupación, siempre que avisen con una antelación no inferior a diez días, tendrán derecho a permiso retribuido para asistir a consultas de médicos especialistas, cuando sea por prescripción de facultativo de la Seguridad Social. Este permiso no podrá superar más de doce horas al año o parte proporcional al tiempo de trabajo en periodos de ocupación inferiores al año.

Art. 20.º PERMISOS NO RETRIBUIDOS.- En los supuestos previstos en los apartados b) y e) del artículo anterior, el trabajador podrá optar por ampliar el tiempo de permiso, excluyéndose los días por desplazamiento, hasta el doble del fijado inicialmente, avisando para ello a la empresa en el momento de solicitar el correspondiente permiso retribuido. Esta ampliación de permiso exonerará de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, y de cotizar a la Seguridad Social.

Art. 21.º EXCEDENCIAS ESPECIALES.- 1. Los trabajadores fijos o fijos discontinuos con al menos un año de antigüedad en la empresa, salvo que en este artículo se establezca otra antigüedad superior, tendrán derecho a solicitar una excedencia especial con reserva del puesto de trabajo y garantía de reincorporación en los casos siguientes:

a) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho conviviente, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

b) Para cursar estudios por tiempo superior a un año e inferior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de otra excedencia anterior, ya sea voluntaria o forzosa o especial.

c) Cuando el cónyuge o pareja de hecho conviviente sea trasladado por razones laborales a un centro de trabajo fuera de la isla donde el trabajador preste sus servicios. Esta excedencia no podrá ser inferior a seis meses ni superior a los dos años.

d) Cuando opten por seguir un tratamiento bajo vigilancia médica por razones de toxicomanía o alcoholemia. Esta excedencia no podrá ser superior a un año y solo podrá solicitarse una vez. Para reintegrarse deberá acreditarse el riguroso seguimiento del tratamiento.

e) El trabajador fijo o fijo discontinuo, con al menos una antigüedad de tres años en la empresa y un tiempo de trabajo efectivo inmediatamente anterior de treinta y seis meses, tendrá derecho a solicitar una excedencia de uno a tres años de duración, que tenga por objeto promocionarse profesionalmente, bien para trabajar por cuenta propia, bien para mejorar sus condiciones profesionales o económicas cuando se trate de trabajo por cuenta ajena. Si el tiempo de excedencia solicitado es inferior al plazo máximo previsto no cabrá prórroga alguna, salvo acuerdo expreso de las partes en contrario. Esta solicitud se formulará por escrito con al menos un mes de antelación de su efectividad. La empresa dispondrá de quince días para resolver la solicitud, lo que deberá hacer por escrito.

El disfrute de esta excedencia es incompatible con el ejercicio del mismo oficio o actividad, tanto por cuenta propia o ajena, dentro del mismo término municipal o cuando haya concurrencia desleal.

La empresa podrá denegar la excedencia cuando cuente con una plantilla inferior a 25 trabajadores o cuando el número de excedentes al amparo de este apartado supere, simultáneamente, el 5 por ciento.

2. Las situaciones de excedencia citadas solo se computarán a efectos de antigüedad cuando así esté establecido por ley, permaneciendo mientras tanto el contrato suspendido con arreglo a lo legalmente establecido.

3. La comunicación para reintegrarse a la empresa habrá de formularse por escrito y con un mes de antelación a la fecha de término de la excedencia. El incumplimiento de estos requisitos implicará el desistimiento a la reincorporación y por consiguiente la automática extinción de la reserva del puesto de trabajo. Para las excedencias contempladas en el apartado e), la reincorporación deberá tener lugar dentro de los tres meses siguientes a la fecha de finalización de la misma.

#### CAPITULO IV RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Art. 22.º COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.- 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 presente capítulo de retribuciones.

Art. 23.º SALARIO BASE.- Los trabajadores 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, en función de la clasificación de categorías profesionales y de establecimientos que se especifican en los anexos I y II, respectivamente, del Convenio.

El salario base mensual con efectos del día 1 de abril de 2002, se incrementa en un 4 por 100, siendo la tabla resultante la siguiente:

SALARIOS BASE 1-4-2002 A 31-3-2003

Niveles retributivos	Categoría establecimientos a efectos retributivos		
	A	B	C
	Euros mes	Euros mes	Euros mes
I	1.150,19	1.134,32	1.116,07
II	1.066,43	1.055,45	1.037,92
III	992,98	976,82	960,09
IV	922,48	902,76	893,37
V	854,79	846,57	842,17
VI	803,52	803,52	803,52

  

TRABAJADOR EN FORMACIÓN	Módulo 40 horas	Reducción 15%
	Euros mes	formación Euros mes
Menor de 18 años	482,74	410,33
Mayor de 18 años	642,81	546,39

Con efectos de 1 de abril de 2003 estos salarios se incrementarán en el porcentaje de inflación oficial que prevea el Gobierno de la Nación para el año 2003, más 0,90 puntos. Con efectos de 1 de abril de 2004 el incremento será el equivalente a la inflación oficial prevista para el año 2004, más 0,80 puntos.

El salario base de las categorías profesionales siguientes: Gobernanta, Encargado de Trabajos y Subgobernanta, pasarán al nivel retributivo inmediato superior a lo largo de la vigencia del Convenio, al objeto de que el 1 de abril de 2005 su salario base sea el de este nivel. El incremento salarial que proceda se realizará en tres tramos a partes iguales cada 1 de abril a partir de 2003. El salario de la categoría profesional de Ayudante de economato, pasará con efectos del día 1 de abril de 2002, al nivel salarial V.

Los salarios establecidos se entienden computados por sus importes brutos, debiendo las empresas retener las cargas sociales y fiscales que corran a cargo de los trabajadores, de conformidad con lo legalmente dispuesto.

Art. 24.º SITUACIONES ESPECIALES QUE AFECTAN AL SALARIO BASE.- Se contemplarán las siguientes situaciones que afectan al salario:

A) EMPRESAS DE HOSPEDAJE O ALOJAMIENTO:

1. JEFE DE BARES.- El trabajador con esta categoría profesional con responsabilidad departamental directa y al mando de varios puntos de venta, se incluye en el nivel salarial I.

2. OFICIAL DE MANTENIMIENTO.- El trabajador con esta categoría profesional con varios ayudantes a su cargo, se incluye en el nivel III.

3. SUBCONTRATA DE SERVICIOS DE CAMARERAS(OS) DE PISOS.- Las empresas que contraten o subcontraten con otros la realización de servicios correspondientes a la actividad propia de la categoría de Camarera de pisos, deberán garantizar a los trabajadores afectados que serán retribuidas en las condiciones que vienen recogidas en el presente Convenio para dicha categoría profesional.

Los representantes legales de los trabajadores podrán conocer las contrataciones y subcontratas antes referidas, dentro de los diez días siguientes a su celebración.

B) EMPRESAS DE CUALQUIER ACTIVIDAD.- El Conductor, contratado para la conducción habitual de vehículos que requieran estar en posesión de permisos de conducción de las clases C, D ó E, se incluye en el nivel salarial III.

Art. 25.º PLUS DE NOCTURNIDAD.- El presente plus lo percibirán los trabajadores que desarrollen su trabajo en las horas y por los espacios temporales que a continuación se citan.

1. EMPRESAS DE HOSPEDAJE O ALOJAMIENTO:

Período 1 de abril de 2002 a 31 de marzo de 2003

a) Cuando se trabajen más de 80 horas en un mes, entre las 22 y las 6 horas, se percibirá el plus siguiente: 51,82 Euros mes

b) Cuando se trabajen más de 26 y hasta 80 horas en un mes, dentro del indicado período nocturno, se percibirá el plus siguiente: 31,08 Euros mes

c) Para los que su turno sea permanente en dicho horario nocturno, este plus será el equivalente a la diferencia entre su salario base y el del nivel inmediatamente superior, siempre que no sea superior al fijado en el apartado a), en cuyo caso se aplicará éste.

d) El conserje de noche no percibirá plus alguno, y se incluye en el nivel retributivo III.

2. EMPRESAS DE RESTAURANTES, CAFETERÍAS, CAFÉS Y BARES.- El plus se calculará sobre el período horario que transcurre entre las 0 horas y las 7 horas, de la forma siguiente:

Período 1 de abril de 2002 a 31 de marzo de 2003

a) Cuando se trabajen 4 o más horas diarias de promedio en cómputo mensual en el indicado tramo horario, el plus tendrá la cuantía siguiente: 82,88 Euros mes.

b) Cuando se trabajen entre 2 y 4 horas diarias de promedio en cómputo mensual en el indicado tramo horario, el plus tendrá la cuantía siguiente: 41,43 euros mes.

c) Las horas sueltas se abonarán a razón de: 1,37 euros hora.

3. EMPRESAS DE SALAS DE FIESTAS, DISCOTECAS, SALAS DE MÚSICA Y SALAS DE BAILE:

Período 1 de abril de 2002 a 31 de marzo de 2003

Los trabajadores de este sector percibirán el salario fijado para su categoría profesional y además un plus específico de las cuantías que a continuación se indica, cuando trabajen en el horario nocturno comprendido entre las 22 a 06 horas: 25,58 Euros mes

4. CONDICIONES DE APLICACIÓN.- En atención a las condiciones retributivas globales establecidas en el presente Convenio y en función de la aplicación del principio de vinculación total de su articulado, no procederá incremento específico retributivo alguno distinto del contemplado en este artículo para el concepto de realización de trabajo en los indicados períodos horarios nocturnos.

Los importes resultantes del plus de nocturnidad no se tendrán en cuenta para el cálculo de las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad, así como tampoco formarán parte del módulo para el cálculo de las horas extraordinarias, ni para el pago de festivos y vacaciones, salvo que expresamente se diga lo contrario en la materia de que se trate.

5. Este Plus se incrementará el 1 de abril de 2003 y el 1 de abril de 2004, en el mismo porcentaje fijado en el artículo 23.º para el Salario base.

Art. 26.º GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base más el complemento por antigüedad, en su caso. El Plus de desplazamiento no será abonado en dichas gratificaciones. 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 a la empresa en la fecha de vencimiento de las respectivas gratificaciones, percibirán su importe prorrateado con relación al tiempo trabajado. Igual tratamiento, en cuanto a prorrateo, se dará a quienes ingresen y/o cesen en el transcurso del año.

A los trabajadores que trabajen por tiempo inferior al año se les podrá abonar la totalidad de las partes proporcionales de las gratificaciones extraordinarias en la fecha que se practique la liquidación salarial al cese o interrupción de la relación laboral.

Las situaciones de incapacidad temporal no producirán deducción alguna en el devengo y cálculo de las gratificaciones extraordinarias establecidas en este Convenio.

Art. 27.º PLUS DE DESPLAZAMIENTO.- Los trabajadores percibirán una cantidad en concepto de plus económico destinada a resarcir a los mismos los gastos que les ocasionan los desplazamientos para ir y volver al lugar de trabajo desde su residencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 109. 2 a), de la Ley General de la Seguridad Social, y artículo 23. 2. A), c), del Real

Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre (rectificado por el R.D. 1426/1997). Este Plus tendrá la cuantía mensual que a continuación se indica:

#### PERÍODO

1 de abril de 2002 a 31 de marzo de 2003: 46 Euros mes  
 1 de abril de 2003 a 31 de marzo de 2004: 47 Euros mes  
 1 de abril de 2004 a 31 de marzo de 2005: 48 Euros mes

De acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo precedente, se mantiene como derecho adquirido y por lo tanto como mejora ad personam para los trabajadores que lo tuvieren reconocido a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, las cuantías adicionales de Plus de desplazamiento siguientes:

Período 1 de abril de 2002 a 31 de marzo de 2003  
 Nivel inferior: 0,93 Euros mes  
 Nivel medio: 3,90 Euros mes  
 Nivel superior: 5,06 Euros mes

Este Plus mejorado a título ad personam se incrementará el día 1 de abril de 2003 y el día 1 de abril de 2004, en el mismo porcentaje fijado en el artículo 23.º para el Salario base.

El plus de desplazamiento no se abonará cuando el trabajador esté en situación de incapacidad temporal, salvo que la misma derive de accidente de trabajo, ni en situaciones de maternidad o causas asimiladas a la misma.

Art. 28.º HERRAMIENTAS.- Las empresas facilitarán al personal de cocina los útiles y herramientas necesarias para el cumplimiento de su función profesional. En caso contrario abonarán a quienes las aporten una compensación por su desgaste de las cuantías siguientes:

Período 1 de abril de 2002 a 31 de marzo de 2003: 8,31 Euros mes

Esta compensación se incrementará el día 1 de abril de 2003 y el día 1 de abril de 2004, en el mismo porcentaje fijado en el artículo 23.º para el Salario base.

Art. 29.º UNIFORMES Y ROPA DE TRABAJO.- Las empresas proporcionarán a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que exijan y que no sea de uso común en la vida ordinaria o, en caso contrario, procederán a su compensación en metálico.

1.PRENDAS.- La falta de entrega de las prendas correspondientes se compensará por cada mes de servicio, con las cantidades que a continuación se detallan en concepto de adquisición y mantenimiento, pudiendo determinarse, en este caso, por la empresa la uniformidad a utilizar:

#### UNIFORMIDAD

Traje chaqueta completo: 20,71 Euros mes  
 Resto de personal: 18,43 Euros mes

2.CALZADO.- Si se exige un modelo o color determinado de calzado, la empresa podrá optar entre proceder a su compensación por la adquisición y mantenimiento en metálico o a la entrega del mismo. En los supuestos de compensación, ésta será la siguiente:

#### CALZADO

Zapatos en cuero o similar: 5,17 Euros mes  
 Zapatillas en tela o similar: 3,14 Euros mes

3.DURACIÓN.- La duración mínima de las prendas será la siguiente:

PRENDAS	DURACIÓN
Dos trajes con pantalón y chaqueta	Dos años
Tres camisas	Un año
Una corbata o corbatín	Un año
Dos chaquetillas	Un año
Dos pantalones	Un año
Dos gorros y dos picos de cocinero	Un año
Dos delantales	Un año
Dos batas	Un año
Dos cofias	Un año
Dos guardapolvos o dos monos	Un año
Dos pares de zapatos	Un año
Tres pares de zapatillas	Un año

4.OTRAS PRENDAS Y CONDICIONES.- Las empresas procurarán la vestimenta adecuada para los trabajadores de animación. Así mismo, en los centros de trabajo de actividad permanente procurarán una rebeca a los trabajadores con categoría de camarera de pisos, cuya duración mínima será de un año.

Las prendas visibles ajenas a las detalladas, que irán a cargo del trabajador, armonizarán con el resto de la vestimenta, excepto cuando se exija algún modelo fuera de uso común, en cuyo caso será facilitado por la empresa.

Los trabajadores vendrán obligados a tratar su vestimenta con el debido cuidado y a utilizarla sólo dentro de las instalaciones de la empresa durante la jornada laboral.

5.Estas compensaciones se incrementarán el día 1 de abril de 2003 y el día 1 de abril de 2004, en el mismo porcentaje fijado en el artículo 23.º para el Salario base.

Art. 30.º ALOJAMIENTO Y MANUTENCIÓN.- Las empresas mantendrán el derecho al alojamiento a aquellos trabajadores que vengan disfrutando del mismo, salvo que las partes pacten la extinción de dicho derecho. Asimismo, las empresas facilitarán manutención a los trabajadores siempre y cuando en el centro de trabajo se elaboren y sirvan comidas al cliente.

La empresa no podrá practicar deducción alguna por los conceptos referidos en el párrafo anterior, así como el trabajador tampoco podrá exigir compensación económica alguna si no hiciere uso de los mismos.

Art. 31.º TRAMITACIÓN DE SANCIONES Y DESPIDOS.- En los casos de sanción consistente en suspensión de empleo y sueldo o despido, cuando el trabajador tuviera derecho a manutención y, en su caso alojamiento, con cargo a la empresa, y a causa de la sanción se vea privado de tales beneficios, podrá la empresa optar entre seguir proporcionando manutención, y en su caso alojamiento, a los afectados, o al abono de un euro y 98 céntimos (1,98 euros) en concepto de manutención y a la misma cantidad, en su caso, en concepto de alojamiento, siempre que la jurisdicción competente fallara a favor del sancionado, y todo ello por un período máximo de quince días a contar desde la fecha del despido o sanción.

Tal indemnización no tendrá lugar en el caso de que la jurisdicción competente fijara una indemnización específica a favor del trabajador en concepto de manutención o alojamiento.

Art. 32.º RECLAMACIÓN DE CANTIDADES.- Cuando el trabajador se vea obligado a formular demanda ante la jurisdicción competente en reclamación de cantidades por los conceptos exclusivos de salarios ordinarios, gratificaciones extraordinarias, fiestas o vacaciones, al finalizar el contrato, tendrá derecho a percibir una indemnización consistente en un 30 por 100 sobre la diferencia existente entre la cantidad definitivamente fijada por la jurisdicción competente y la que la empresa hubiera ofrecido o hecho efectiva con anterioridad a la resolución judicial.

Tal indemnización no tendrá lugar en el caso de que la jurisdicción competente fijara una indemnización específica a favor del trabajador en concepto de recargo o interés por mora, distinta de la establecida en este artículo.

Se otorgará especial preponderancia a la intervención sindical a los efectos de probanza de las cuestiones suscitadas en esta materia.

Art. 33.º INDEMNIZACIÓN POR VINCULACIÓN A LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.- Con efectos del día siguiente al de firma del Convenio Colectivo, se establece una compensación indemnizatoria cuando el trabajador opte por extinguir su contrato de trabajo, siempre y cuando se haya mantenido vinculado a la misma empresa durante el tiempo de servicios que más abajo se indica y cuente con alguna de las edades que se citan a continuación:

Años de servicio a la empresa	Edad del trabajador						
	55 a 59 años	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años	65 o más años
15	10	9	7,5	6	5	4	3
20	11	10	8,5	7	6	5	4
25	12	11	9,5	8	7	6	5
30	13	12	10,5	9	8	7	6
35 o más	14	13	11,5	10	9	8	7

Estas indemnizaciones se percibirán cuando el trabajador extinga su contrato de trabajo al cumplir alguna de las edades recogidas en el cuadro anterior. Así mismo, se percibirán cuando el contrato de trabajo se extinga con arreglo a lo dispuesto en el artículo 34.º o en la disposición adicional cuarta, apartado 2.

Cuando se trate de trabajadores fijos discontinuos, a los efectos de computar la indemnización que proceda, nueve meses de servicio equivaldrá a doce meses, y la fracción que pudiera resultar en su caso, siempre que fuera superior a 137 días de trabajo, se computará como un año más de servicios. En todo caso, las equivalencias que se apliquen nunca podrán suponer un mejor cómputo que si se tratara de un trabajador fijo ordinario

El trabajador que desee cesar voluntariamente al servicio de la empresa y acogerse a la indemnización establecida, deberá comunicarlo por escrito con al menos un mes de antelación.

## CAPÍTULO V ACCIÓN ASISTENCIAL Y SALUD LABORAL

Art. 34.º JUBILACIÓN FORZOSA A LOS 65 AÑOS.- Se establece la jubilación forzosa del trabajador al cumplir los 65 años de edad siempre que haya cubierto el período de carencia necesario para causar derecho a la pensión de jubilación. En este último caso y en edades superiores a los 65 años, la jubilación será obligatoria al quedar cubierto el período de carencia. El cumplimiento de la edad prevista operará automáticamente y por sí mismo la extinción del contrato de trabajo y la jubilación del trabajador. Ello, no obstante, y al mero efecto de notificación, la empresa comunicará por escrito al trabajador la extinción de su contrato por esta causa dentro de dos meses anteriores al cumplimiento de la edad de jubilación o a la fecha en que quede cubierto el período de carencia.

Empresa y trabajador podrán, de mutuo acuerdo, proseguir la relación laboral una vez cumplidos los 65 años de edad, pero cualquiera de las partes podrá en lo sucesivo dar por terminada la relación por esta causa, previa comunicación o preaviso, respectivamente.

La jubilación forzosa pactada lo es sin perjuicio de que la empresa, global y anualmente, y en condiciones homogéneas, deberá mantener la misma plantilla, con el fin de que se produzca un reparto y redistribución de trabajo dirigido a la integración de jóvenes trabajadores a la empresa.

Art. 35.º SEGURO POR INVALIDEZ O FALLECIMIENTO.- Las empresas deberán tener concertada una póliza de seguro que garantice a los trabajadores un capital de cuatro mil quinientos (4.500) 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, sea o no profesional, y se cumplan las condiciones generales en la póliza suscrita para cubrir el riesgo citado.

Tendrán derecho a la percepción de la presente mejora todos los trabajadores que a la fecha de inicio del proceso de enfermedad causante de la muerte o la invalidez estuvieran de alta en la empresa con una antigüedad igual o superior a quince años.

A los trabajadores fijos discontinuos se les computará la antigüedad, de modo que cada nueve meses de servicio equivalgan a doce meses, y la fracción resultante, en su caso, siempre que sea superior a 137 días, se compute como un año más, sin que, en ningún caso, por aplicación de esta equivalencia resulte una antigüedad superior a la que resultara a un trabajador fijo ordinario.

El inicio del proceso de enfermedad no podrá ser anterior en ningún caso a la fecha de entrada en vigor del presente artículo. En el caso de no poder determinar la fecha de inicio del proceso de enfermedad se tomará en consideración la del inicio del período de incapacidad temporal del que deriven los supuestos de muerte o invalidez regulados en el presente artículo.

Los representantes legales de los trabajadores podrán conocer el contenido de la póliza suscrita a tal efecto.

Las empresas que no tengan concertadas estas pólizas resultarán directamente obligadas al pago del citado capital caso de producirse las contingencias expresadas en el presente artículo.

Las prestaciones que deriven del presente artículo son incompatibles con las que puedan derivarse de las contingencias reguladas en el artículo 36.º Seguro de accidentes.

La entrada en vigor del presente artículo será el 1 de octubre de 2002, al objeto de que las empresas puedan adaptar el contenido de las pólizas al contenido del mismo.

Art. 36.º SEGURO DE ACCIDENTES.- Las empresas deberán tener concertada una póliza de seguro que garantice a los trabajadores un capital de doce mil quinientos (12.500) euros, a percibir por sí mismos o por los beneficiarios designados o herederos legales, en los supuestos de declaración de invalidez en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual,

absoluta para todo trabajo o gran invalidez, o por muerte, siempre que la invalidez o fallecimiento mencionados deriven de un accidente, sea o no laboral, y se cumplan las condiciones generales concertadas en la póliza suscrita para cubrir el riesgo citado. Tendrán derecho a la percepción de la presente mejora, sin perjuicio de la fecha en que se declare la invalidez o sobrevenga el fallecimiento, aquellos trabajadores que estuvieran de alta en la empresa en la fecha en que hubiera acaecido el accidente a consecuencia del cual se produzcan tales contingencias.

Los representantes legales de los trabajadores podrán conocer el contenido de la póliza suscrita a este efecto.

Las empresas que no tengan concertadas estas pólizas resultarán directamente obligadas al pago del capital citado caso de producirse las contingencias expresadas en el párrafo anterior.

La entrada en vigor del presente artículo será el día 1 de octubre de 2002, al objeto de que las empresas puedan adaptar el contenido de las pólizas al contenido del mismo. Hasta esta fecha regirá lo establecido en el artículo 36.º del Convenio anterior.

Art. 37.º INCAPACIDAD TEMPORAL.- El trabajador afectado por una situación de incapacidad temporal (I.T) percibirá las prestaciones que legalmente se le reconozcan por tal contingencia, en la cuantía y durante el tiempo que se determine.

Siempre y cuando la Seguridad social reconozca al trabajador el derecho a las prestaciones derivadas de I.T., si dicha prestación es inferior al Salario base, Antigüedad y Plus nocturnidad para Salas de Fiestas, establecidos en este Convenio, del mes en curso, la empresa completará a su cargo dicha prestación hasta alcanzar el 100 por 100 de los conceptos retributivos convencionales citados, en los casos de contingencias sobrevenidas por accidente de trabajo, desde el primer día a contar desde el de la baja y en los casos sobrevenidos por accidente no laboral, desde el cuarto día de la baja.

Sólo en las situaciones de I.T. derivadas de accidente de trabajo se computará además de los conceptos salariales antes señalados, el Plus de desplazamiento.

En el supuesto de que la I.T. sea derivada de enfermedad común, la empresa complementará la prestación correspondiente, en las mismas condiciones y circunstancias antes citadas, desde el cuarto día de la baja, siempre y cuando el trabajador no tuviera un índice de ausencias igual o superior al 4 por 100, por dicha causa de I.T., calculado sobre los días naturales del período de ocupación computado en los doce meses anteriores a la baja por dicha contingencia.

Si el trabajador hubiera alcanzado el índice de ausencias antes referido, la empresa complementará la prestación a partir del undécimo día de baja, percibiendo, por tanto, del cuarto al décimo día la cuantía de la prestación legalmente establecida.

A los efectos antes indicados el índice de ausencias citado se calculará aplicando la fórmula siguiente:

DIVIDENDO: Días naturales en situación de I.T. derivada de enfermedad común del año anterior a la fecha de la baja.

DIVISOR: Días naturales ocupación año anterior a la fecha de la baja.

COCIENTE: Índice ausencias.

Esta mejora complementaria de la acción protectora de la Seguridad Social se aplicará hasta un máximo de doce meses a contar desde el día de la baja.

En todo caso cesará la obligación de abonar el complemento cuando el trabajador sea dado de alta médica antes del agotamiento de los doce meses a contar desde la fecha de baja, por informe propuesta para causar una incapacidad permanente.

La empresa abonará los tres primeros días de I.T., en un sólo proceso al año natural, en los supuestos derivados de accidente no laboral y enfermedad común, en este último caso siempre que no haya alcanzado el índice de ausencias previsto en el presente artículo.

La empresa podrá verificar el estado de I.T. del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos determinará la suspensión automática de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la empresa por dichas situaciones.

A través de la Comisión Paritaria se impulsarán aquellos reconocimientos médicos por medio de los Servicios de Inspección Sanitaria para los casos de situaciones de I.T. que pudieran merecer una calificación de algún grado de invalidez o su curación.

Art. 38.º SALUD LABORAL.- La empresa debe garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores adoptando cuantas medidas sean necesarias para ello y, más concretamente, aquellas referidas a evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación; paralelamente, los trabajadores deben velar por el cumplimiento de las medidas de prevención, individuales o colectivas, que en cada caso se adopten.

Los trabajadores tienen derecho a participar en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos de trabajo.

Todos los trabajadores 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 los trabajadores 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 garantizará a los trabajadores 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 alojamientos del personal serán confortables y ventilados.

La manutención del personal, será sana, suficiente y bien condimentada.

El personal destinado a zonas de trabajo en contacto con agua o humedad, se le dotará de la protección adecuada que permita paliar tal circunstancia.

## CAPÍTULO VI REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Art. 39.º DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA.- De conformidad con lo dispuesto legalmente, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el presente Convenio.

De acuerdo con lo establecido en la disposición adicional tercera del Real Decreto 1.561/1995, de 21 de septiembre, las empresas informarán mensualmente a los representantes legales de los trabajadores de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores.

Art. 40.º AUSENCIAS DEL TRABAJO POR FUNCIONES DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL.- Cada uno de los miembros del comité de empresa o delegado de personal, como representantes legales de los trabajadores, podrán disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

- a) En empresa o centro de trabajo de hasta 50 trabajadores, 20 horas.
- b) De 51 a 100 trabajadores, 25 horas.
- c) Más de 100 trabajadores, 30 horas.

Sin rebasar el tope anteriormente establecido, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a congresos, asambleas y cursos de formación, organizadas por sus sindicatos, mediando siempre preaviso y posterior justificación.

De mutuo acuerdo entre la empresa y el representante legal de los trabajadores cabrá la ampliación de dichos permisos por los motivos especificados en el párrafo anterior, teniendo dichas ausencias el carácter de no retribuidas.

En todo caso se moderarán las ausencias de estos representantes, de forma y manera que por coincidencia de ausentes no se altere el normal funcionamiento del proceso productivo. La ausencia deberá comunicarse con la debida antelación, que en todo caso no será inferior a cuarenta y ocho horas, salvo casos de probada urgencia. En la comunicación de preaviso deberá figurar la motivación que justifique la ausencia.

Art. 41.º ACUMULACIÓN DE HORAS DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL.- El tiempo de ausencia contemplado en el artículo anterior podrá ser acumulado semestralmente entre uno o varios de los distintos miembros del comité de empresa o delegados de personal. No será acumulable el tiempo del comité de los representantes legales que tengan la condición de trabajadores fijos discontinuos, cuando su contrato laboral esté interrumpido.

En los casos en que se pretenda la acumulación indicada en el párrafo anterior, se deberá preavisar por escrito a la empresa, al menos con quince días de antelación al período de acumulación de que se trate, expresando claramente el número de horas acumuladas e indicando sobre qué trabajador o trabajadores se lleva a efecto la misma y a quien corresponden dichas horas, respetando en todo caso los criterios de moderación de ausencias citados en el artículo anterior.

Art. 42.º DELEGADO SINDICAL.- En los centros de trabajo que cuenten con las plantillas que a continuación se indican y cuando los sindicatos de trabajadores legalmente implantados posean en los mismos una afiliación superior a la que asimismo se cita, la representación del sindicato será ostentada por un delegado.

- a) Más de 50 trabajadores y una afiliación superior al 30 por 100 de la plantilla.
- b) Más de 75 trabajadores y una afiliación superior al 25 por 100.
- c) Más de 100 trabajadores y una afiliación superior al 20 por 100.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representando mediante titularidad personal en cualquier centro de trabajo, deberá acreditarlo ante la empresa de modo fehaciente, reconociendo ésta acto seguido al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos que procedan.

El cargo de delegado sindical desaparecerá automáticamente si posteriormente a su implantación disminuyen las cifras de trabajadores o de afiliación requeridos por debajo de los topes indicados. Para ello la empresa podrá requerir del sindicato una nueva acreditación de su derecho.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los estatutos del sindicato al que represente. Será preferentemente miembro del comité de empresa y sus funciones serán las siguientes:

- a) Representar y defender los intereses del sindicato al cual representa, y de los afiliados al mismo en el centro laboral, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato y la empresa.
- b) Asistir a las reuniones del comité de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
- c) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
- d) Serán oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de éstos últimos.
- e) Podrán recaudar cuotas a los afiliados al sindicato, repartir propaganda y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
- f) Con la finalidad de facilitar la difusión de los avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado sindical, un tablón de anuncios que deberá situarse dentro del centro laboral y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.
- g) En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del comité de empresa, incluida la acumulación del crédito horario regulado en el artículo 41.º del presente Convenio.

Los delegados sindicales ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les sean propias.

Art. 43.º ACCIÓN SINDICAL.- De conformidad a lo dispuesto en el artículo noveno de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, quienes ostenten cargos electivos en el ámbito autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a:

- a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
- b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
- c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Art. 44.º CUOTA SINDICAL.- A requerimiento de los trabajadores

afiliados a los sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en tal operación remitirá a la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato al que pertenece, la cuantía de cuota, así como el número de cuenta corriente o de ahorro y entidad a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones de forma indefinida, salvo indicación en contrario. La empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical si la hubiere.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. ACUERDOS INTERCONFEDERALES.-** Si durante la vigencia del presente Convenio se alcanzasen acuerdos a nivel interconfederal entre las organizaciones a las que se hallan adscritos los otorgantes de este Convenio, éstos serán objeto de tratamiento por la Comisión Paritaria para que, si procede, sean adaptados o incorporados de común acuerdo al presente texto.

Las partes afectadas por el Acuerdo Nacional Sobre Formación Continua, convienen desarrollar el contenido del mismo al presente Convenio y a impulsar su aplicación en los respectivos ámbitos.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE HOSTELERÍA.-** La Comisión Paritaria acomodará el texto del presente Convenio Colectivo a lo establecido en el II Acuerdo Sectorial de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (II ALEH), suscrito el 27 de mayo de 2002.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA. DESCANSO ENTRE JORNADAS.-** Ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo definitivo sobre esta cuestión, y en virtud de lo dispuesto en la disposición transitoria única del Real Decreto 1.561/1995, de 21 de septiembre, el contenido del párrafo cuarto del artículo 15.º del presente Convenio mantendrá sus efectos en tanto en cuanto su contenido no sea sustituido por acuerdo de la Comisión Negociadora del mismo.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA. PREMIOS JUBILACIÓN.-** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 82.4 del Estatuto de los Trabajadores, los premios por jubilación recogidos en el artículo 35.º del Convenio Colectivo anterior, quedan sin efecto alguno a la entrada en vigor de presente Convenio.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL.-** Si el índice de precios de consumo (IPC) real registrado entre el 1 de abril de 2003 a 31 de marzo de 2004 y del 1 de abril de 2004 a 31 de marzo de 2005 es superior al porcentaje de inflación tomado como referencia para los incrementos de cada uno de los dos períodos referidos se procederá del modo siguiente: se tomará el exceso registrado y se aplicará sobre los salarios que hayan servido de base para calcular el aumento correspondiente, sumándose su resultado al salario que se haya venido abonando al objeto de calcular el porcentaje de incremento pactado para la anualidad correspondiente, sin que tenga efecto retroactivo alguno.

La actualización salarial, en su caso, será de aplicación a los artículos 23.º, 25.º, 28.º y 29.º del Convenio Colectivo.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. ANTIGÜEDAD.-** Con efectos del 30 de abril de 1984 quedó sin efecto la acumulación de incrementos por antigüedad prevista en el artículo 11.º del Convenio Colectivo que expiró el 31 de marzo de 1984, en relación con el artículo 69 de la Ordenanza Laboral para la Industria de Hostelería o con cualquier otra norma en este sentido.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio del derecho adquirido en la fecha citada a alguna cantidad o en trance de adquisición en el tramo correspondiente, según se contempla para estos efectos en la tabla de antigüedades del anexo III del Convenio Colectivo.

Las cantidades adquiridas o en trance de adquisición tendrán la consideración de condición más beneficiosa y a título ad personam, teniendo el carácter de no absorbibles ni compensables por futuros aumentos salariales, ni tampoco incrementables por futuras revisiones del salario base, transcurso del tiempo de servicios a la empresa o por cambios de nivel retributivo en el que estuvieran encuadrados en la fecha indicada al principio de esta cláusula, quedando por lo tanto su importe inalterable.

A los trabajadores fijos discontinuos que estén en la situación de adquirir

el derecho al complemento por antigüedad por el transcurso del tiempo previsto en esta disposición, se les computará los días efectivos que presten en cada contrato, entendiéndose por año de servicios cada 365 días trabajados, iniciándose entonces el derecho al importe recogido en la tabla del anexo III del Convenio, el día primero del mes en que se alcancen los trienios o quinquenios que en su caso correspondan.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. INAPLICACIÓN DEL RÉGIMEN RETRIBUTIVO PACTADO.-** Los porcentajes de incremento salarial acordados en el presente Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos últimos años, respecto del año de que se trate o cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones del año en curso.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, cuando se trate de empresas que en la fecha de publicación del Convenio estén asociadas a alguna de las organizaciones firmantes del mismo, la Comisión Paritaria podrá acordar un régimen salarial inferior al pactado, siempre que la solicitud concreta de estas empresas se presente acreditada por un informe de su asociación o federación empresarial expresivo de la veracidad de los datos y dificultades económicas del solicitante. En caso de desacuerdo en la precitada Comisión Paritaria, se someterá la cuestión a los procedimientos de solución de conflictos del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB).

Las empresas asociadas que deseen acogerse al sistema de descuelgue o inaplicación salarial deberán acreditar objetiva y fehacientemente la dificultad de su situación económica aportando a la Comisión Paritaria los elementos de prueba suficientes, entre los cuales debe figurar el informe de la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, de los trabajadores afectados. A la vista de la documentación aportada, la Comisión Paritaria podrá solicitar ampliación de la misma y, cuando a estos efectos se requiera información procedente de censores y auditores, aquélla será abonada por parte de la empresa afectada.

Las empresas que se encuentren en las circunstancias expresadas deberán comunicar a los trabajadores o a sus representantes, si los hubiere, y en el plazo de treinta días a contar desde la publicación del presente Convenio en el BOIB, o dentro del mes de abril de los años 2003 y 2004, respecto de los incrementos pactados a partir de dichas fechas, su intención de descuelgue mediante notificación escrita en la que se hará constar las circunstancias que motivan dicho descuelgue, debiéndose acompañar la documentación precisa que justifique lo pretendido y, si la hay, oferta concreta de incremento.

Si transcurridos quince días desde la recepción del referido escrito por los trabajadores o sus representantes, no se llegase a acuerdo con la empresa sobre la posibilidad de descuelgue y, en su caso, aumento salarial diferenciado, las partes acuerdan someter la cuestión o cuestiones discrepantes a la Comisión Paritaria.

La aplicación del incremento que proceda, si bien tendrá efectos retroactivos al primero de abril de cada año, no se aplicará hasta tanto exista acuerdo entre las partes o se dicte la correspondiente resolución.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. FOMENTO DE EMPLEO. 1. JUBILACIÓN A LOS 64 AÑOS.-** La edad de jubilación forzosa prevista en el artículo 34.º del Convenio podrá rebajarse a los 64 años en aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto 1.194/1985, de 17 de julio. La jubilación se producirá en las siguientes condiciones:

a) La empresa comunicará por escrito al trabajador la extinción del contrato de trabajo con al menos un mes de antelación al cumplimiento de la edad de 64 años.

b) La baja del trabajador jubilado será simultáneamente cubierta por otro trabajador de nueva contratación. Los contratos que se celebren para sustituir a los trabajadores que se jubilen podrán concertarse al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes excepto la contratación a tiempo parcial y la modalidad prevista en el artículo 15.1, b), del Estatuto de los Trabajadores.

c) La duración de los nuevos contratos será, como mínimo, de un año; si el trabajador cesase antes de este término, salvo que el cese deba a fuerza mayor o sobrevenida o despido declarado procedente por la jurisdicción competente, el empresario deberá sustituirle por un trabajador de nueva contra-

tación cuya duración mínima será el tiempo que reste hasta completar el año para el que fue contratado para sustituir al trabajador jubilado.

d) El contrato se formalizará por escrito en el que se hará constar el nombre del trabajador jubilado sustituido y se registrará en la Oficina de Empleo de acuerdo con la legislación vigente.

e) La empresa librará, a petición del trabajador, certificación acreditativa del compromiso de sustitución.

f) La jubilación prevista en este artículo operará solamente en el supuesto de que el trabajador tenga cubierto el período de carencia mínimo para causar derecho a la pensión de jubilación.

**2. JUBILACIÓN PARCIAL.**- Cuando el trabajador reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida, podrá concertar con su empresa una reducción de la jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 85 por 100, a fin de compatibilizar su pase a la situación de jubilación parcial que prevé el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad, siempre que la empresa contrate simultáneamente a otro trabajador en situación de desempleo con las condiciones y requisitos establecidos legalmente.

El contrato de trabajo por el que se sustituye la jornada dejada vacante por el trabajador que reduce su jornada se denomina contrato de relevo.

En los centros laborales de más de cincuenta trabajadores será el trabajador el que tendrá derecho a ejercer esta opción, debiendo las empresas cumplimentar las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. COMISIÓN PARITARIA.**- De conformidad a lo establecido en el artículo 85.2 e), del Estatuto de los Trabajadores, queda constituida una Comisión Paritaria que estará integrada por ocho miembros, cuatro por la representación de las organizaciones sindicales y cuatro por las organizaciones empresariales firmantes del presente Convenio.

El domicilio de esta Comisión y la sede de sus reuniones queda fijada en los locales del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB), sitos en 07003 Palma de Mallorca, Avenida Conde de Sallent n.º 11, 2.ª planta.

La Comisión se reunirá dentro de los quince días siguientes al de la publicación del Convenio en el BOIB, en cuya reunión quedarán designados sus miembros estableciéndose el programa de trabajo, frecuencia de sus reuniones y demás condiciones que deban regir su funcionamiento.

Serán funciones de esta Comisión:

- Las de entender en todas aquellas materias que el articulado del presente Convenio haya previsto su participación.
- La interpretación y vigilancia de lo pactado en el Convenio.
- Adaptación al Convenio Colectivo de la legislación sobrevenida que afecte al mismo.
- Estudio de un modelo de recibo de salarios para su implantación en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, de conformidad con lo dispuesto al efecto por el artículo 29.1, tercer párrafo, en el que se recogerá la fecha de ingreso y la de antigüedad y tiempo de servicios en la empresa.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. CAMARERA(O) DE PISOS.**- A raíz de la entrada en vigor del X Convenio Colectivo se fijaron como funciones propias de la categoría de Camarera(o) de pisos, precisando así lo establecido en el II Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, de 27 de mayo de 2002, las de limpieza de zonas comunes de uso público, retirada de los servicios de habitaciones ("room service") y reposición de "mini-bares", si los hubiere.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA. TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y MEDIACIÓN DE LAS ISLAS BALEARES.**- Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan:

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 actuación de dicho Tribunal.

2. La solución de los conflictos colectivos, así como los de aplicación e interpretación de este Convenio Colectivo y cualquier otro conflicto individual 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 actuación del mismo, sometiéndose expresamente las partes firmantes de este Convenio Colectivo, en representación 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.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA. ÓRGANO PARITARIO PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR DE HOSTELERÍA DE LAS ISLAS BALEARES.**- Las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del presente Convenio asumen el compromiso de crear un organismo paritario, empresarial y sindical, en el plazo máximo de seis meses a contar desde la firma del presente Convenio, cuyo objeto sea el fomento de la investigación, desarrollo y promoción de acciones tendentes a la mejora de la salud laboral y seguridad en el trabajo en el sector de hostelería.

Para dotar de recursos económicos de carácter periódico a dicho organismo paritario, se celebrará el oportuno convenio para la recaudación por la Tesorería General de la Seguridad Social de las correspondientes aportaciones sobre las cotizaciones sociales de las empresas del sector, que no podrán superar el 0,05 por 100 de las bases de cotización, durante el tiempo que se establezca de duración de tal organismo.

Se pacta expresamente el contenido obligacional de esta disposición, que tendrá la misma vigencia inicial que la del presente Convenio Colectivo.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA. ACOSO SEXUAL.**- Se acuerda crear una Comisión de trabajo, en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio, antes del vencimiento de tres meses desde la firma del mismo, para tratar las medidas que propicien la evitación del llamado "Acoso Sexual" en el ámbito de aplicación personal, funcional y territorial del presente Convenio. Dicha Comisión de trabajo, deberá acordar un "Protocolo" para reglamentar un procedimiento especial para tratar estos casos.

#### DISPOSICIONES FINALES

**DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. NORMATIVA SUPLETORIA.**- Con carácter supletorio a lo establecido en el presente Convenio se aplicará lo dispuesto en la Ley y demás disposiciones reglamentarias dimanantes de la misma.

Asimismo será de aplicación al ámbito del presente Convenio el II Acuerdo Sectorial de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería de 27 de mayo de 2002.

**DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. CLÁUSULA DEROGATORIA.**- A la entrada en vigor del presente Convenio, queda derogado el precedente y todos los anteriores al mismo.

#### ANEXO I

**NIVELES RETRIBUTIVOS PARA LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL XI CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE LAS ISLAS BALEARES**

##### NIVEL SALARIAL PRIMERO

Jefe de Recepción	Monta Discos
Primer Conserje	Jefe de Operaciones de Catering
Jefe de Cocina	Jefe de Personal de Catering
Jefe de Comedor	Jefe de Compras de Catering
Contable General	Jefe de Administración de Catering
Primer Encargado de Mostrador	Jefe de Mantenimiento de Catering
Primer Jefe de Sala	Jefe de Supervisores de Catering

##### NIVEL SALARIAL SEGUNDO

Jefe de Bar	Mayordomo de Pisos
Encargado(a) General Pisos y Limpieza [1] (antes Gobernanta)	Segundo Jefe de Recepción
Segundo Jefe de Cocina	Interventor
Segundo Jefe de Comedor	Supervisor de Catering
Jefe Repostero	Jefe de Sala de Catering
Encargado de Mantenimiento y Servicios [1] (antes Encargado de Trabajos)	Jefe de Repostería de Catering
Segundo Jefe de Sala	Segundo Jefe de Cocina de Catering
Segundo Encargado de Mostrador	Jefe Administrativo

##### NIVEL SALARIAL TERCERO

Jefe de Partida  
 Jefe de Sector  
 Segundo Jefe de Bar  
 Dependiente de Primera  
 Segundo Conserje  
 Recepcionista  
 Encargado(a) de Sección Pisos y Limpieza [1] (antes Subgobernanta)  
 Oficial Administrativo de 1.<sup>a</sup>  
 Manocorrentista

Cajero  
 Contable  
 Encargado de Economato  
 Conserje de Noche  
 Encargado de Economato Catering  
 Encargado Sala Limpieza Catering  
 Jefe de Equipo de Catering  
 Oficial 1.<sup>a</sup> Admvo. de Catering  
 Encargada de Lencería de Catering

## NIVEL SALARIAL CUARTO

Encargado de Lencería y Lavandería  
 Cocinero  
 Planchista  
 Cafetero  
 Oficial Repostero  
 Dependiente 2.<sup>a</sup>  
 Camarero de Sala  
 Cocinero de Catering  
 Preparador de Catering  
 Fontanero  
 Mecánico-Calefactor  
 Conductor  
 Jardiner  
 Albañil  
 Carpintero

Electricista  
 Pintor  
 Tapicero  
 Panadero  
 Animador y Monitor  
 Camarero Bar  
 Camarero Comedor  
 Camarero Sala de Fiestas  
 Oficial Administrativo 2.<sup>a</sup>  
 Oficial de Repostería de Catering  
 Oficial de Mantmiento. de Catering  
 Conductor de Catering  
 Mecánico de Catering  
 Oficial Administrativo 2.<sup>a</sup> Catering  
 Camarera de Pisos

## NIVEL SALARIAL QUINTO

Ayudante de Planchista  
 Ayudante de Cocina  
 Ayudante de Repostería  
 Telefonista  
 Facturista  
 Taquillero  
 Ayudante Recepción o Conserjería  
 Ayudante de Sala o Mostrador  
 Ayudante de Comedor o Bar  
 Bodeguero

Aux. Admvo. Caja o Contabilidad  
 Ayudante de Preparación Catering  
 Ayudante de Economato  
 Ayudante de Economato Catering  
 Ayudante de Cocina Catering  
 Ayudante de Repostería Catering  
 Ayudante de jefe de Equipo Catering  
 Auxiliar Administrativo Catering  
 Lavandera de Catering

## NIVEL SALARIAL SEXTO

Portero de Coches  
 Portero Recibidor de Sala de Fiestas  
 Guardarropa  
 Peón  
 Pinche  
 Fregador  
 Marmitón  
 Ayudante de Cafetín  
 Calefactor  
 Ayudante de Mecánico  
 Ayudante de Tapicero  
 Ayudante de Jardiner  
 Ayudante de Albañil  
 Ayudante de Fontanero  
 Ayudante de Carpintero  
 Ayudante de Electricista  
 Ayudante de Pintor  
 Mozo de Almacén

Vigilante de Noche  
 Portero de Servicio  
 Mozo de Equipajes  
 Niñera  
 Piscinero  
 Mozo de habitaciones  
 Lencera  
 Lavandera  
 Costurera  
 Planchadora  
 Limpiadora  
 Botones  
 Ascensorista  
 Guarda Exterior de Catering  
 Limpiadora o Fregadora de Catering  
 Pinche de Catering  
 Peón de Catering  
 Socorrista

[1] Estas categorías profesionales accederán al nivel inmediato superior al término de la vigencia del Convenio Colectivo, en las condiciones fijadas en el artículo 23.º del mismo.

## ANEXO II

## CATEGORÍA DE LOS CENTROS DE TRABAJO A EFECTOS RETRIBUTIVOS

## CATEGORÍA "A"

Hotel de 4 y 5 estrellas  
 Hotel Residencia de 4 estrellas  
 Hotel Apartamentos de 4 estrellas  
 Apartamento Extrahotelero lujo  
 Restaurante de 4 y 5 tenedores

Café Bar especial A y B  
 Bar Americano  
 Sala de Fiestas y Discoteca lujo 1ª  
 Motel de 4 estrellas  
 Salón de té

## CATEGORÍA "B"

Hotel de 3 y 2 estrellas  
 Hotel Residencia de 3 y 2 estrellas  
 Hotel Apartamentos de 3 y 2 estrellas  
 Apartamento Extrahoteleros de 1ª y 2ª  
 Residencia Apartamentos de 3 y 2 estrellas  
 Hostal Residencia de 3 estrellas  
 Hostal de 3 estrellas  
 Motel de 3 y 2 estrellas  
 Ciudad de vacaciones 3 y 2 estrellas  
 Pensión de 3 estrellas  
 Restaurante de 3 y 2 tenedores

Cafetería de 2 y 3 tazas  
 Bar de 2ª y 1ª  
 Sala de Fiestas y Discoteca 2ª  
 Catering  
 Lavandería Hotelera centralizada  
 Casino de Segunda y Tercera Pizzeria  
 Tablao Flamencos  
 Granja  
 Barbacoa

## CATEGORÍA "C"

Hotel de 1 estrella  
 Hotel Residencia de 1 estrella  
 Hotel Apartamentos de 1 estrella  
 Apartamento Extrahotelero de 3ª  
 Residencia Apartamentos de 1 estrella  
 Hostal de 2 y 1 estrellas  
 Motel de 1 estrella  
 Pensión de 2 y 1 estrellas  
 Fonda y Casa de huéspedes  
 Ciudad de vacaciones de 1 estrella

Restaurante de 1 tenedor  
 Cafetería de 1 taza  
 Bar de 3ª y 4ª  
 Taberna y Bodegón  
 Casa de comida  
 Taberna que sirven comidas  
 Heladería  
 Sala de Fiestas y Discoteca de 3ª  
 Salón de baile

## ANEXO III

## TABLA FIJA DE TRAMOS DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADOS A 30 DE ABRIL DE 1984

Nivel		A	B	C	D	E	F
retri- butivo	Categoría establec.	(3años) Euros	(6años) Euros	(9años) Euros	(14años) Euros	(19años) Euros	(24años) Euros
I	A	11,09	29,56	59,12	96,07	140,40	166,27
	B	10,92	29,11	58,23	94,61	138,28	163,75
	C	10,72	28,60	57,19	92,93	135,83	160,86
II	A	10,28	27,42	54,84	89,11	130,25	154,24
	B	10,16	27,11	54,22	88,11	128,77	152,50
	C	9,98	26,61	53,23	86,50	126,42	149,71
III	A	9,59	25,57	51,14	83,10	121,46	143,83
	B	9,42	25,12	50,23	81,62	119,29	141,27
	C	9,24	24,64	49,28	80,08	117,05	138,61
IV	A	8,93	23,80	47,61	77,36	113,07	133,89
	B	8,71	23,24	46,49	75,55	110,42	130,77
	C	8,62	22,98	45,96	74,69	109,16	129,28
V	A	8,38	22,33	44,68	72,60	106,10	125,65
	B	8,29	22,11	44,22	71,85	105,00	124,35
	C	8,25	21,98	43,96	71,44	104,41	123,64
VI	A, B, C	7,84	20,90	41,78	67,90	99,23	117,51

## ANEXO IV

## COMUNICADO DE LLAMAMIENTO A LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS Y A LA OFICINA DE EMPLEO

Art.º 6.5 del R.D. 625/1985, de 2 de abril, y art. 9.º del Convenio Colectivo

## EMPRESA:

D. .... DNI núm.: ....  
 como: ..... de la Empresa: .....  
 NIF: ..... Actividad: .....  
 con domicilio social en: .....  
 CCC Seguridad Social Empresa: ..... Centro de trabajo  
 (nombre comercial, en su caso y domicilio): .....  
 CCC Seguridad Social del centro de trabajo: .....

A efectos de realizar el llamamiento previsto en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores y, en su caso, garantizando la ocupación prevista en el Convenio Colectivo de Hostelería de las Islas Baleares, comunica al: .....

## TRABAJADOR:

Nombre y apellidos: .....  
 N.º de afiliación SS: ..... DNI núm.: .....

fecha nacimiento: .....domicilio: .....
..... categoría profesional:.....

Que, teniendo Vd. la condición de trabajador fijo discontinuo de esta empresa, deberá empezar a prestar sus servicios;

Desde el día: ..... Hasta el día .....

fecha, esta última, en la que se estima concluyan y, por lo tanto, se interrumpan las actividades para las que está contratado.

OBSERVACIONES:

En ..... a ..... de ..... del año 200.....

La Empresa El Trabajador (recibi el llamamiento)

ANEXO V

COMUNICADO DE INTERRUPCIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL
CONTRATO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES FIJOS
DISCONTINUOS (Art. 9.º Convenio Colectivo)

En ..... a ..... de ..... del año dos mil.....

Señor (a):

Mediante el presente escrito, a los efectos previstos en el núm. 5, del art.º 1, del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, le comunicamos que el próximo día
....., quedará interrumpida la ejecución de su contrato como fijo discontinuo, por haber concluido el periodo de actividad para el que fue ocupado, sin
perjuicio de su reanudación siguiente, de acuerdo con lo legal y/o convencionalmente establecido.

Sin otro particular,

La empresa El Trabajador
Recibi el duplicado (fecha y firma)

ANEXO VI

XI CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERIA DE LAS ISLAS BALEARES ARTICULO 7.º PLANTILLAS DE LOS CENTROS DE TRABAJO

EMPRESA: ..... CCC ..... S.S.: .....
CIF: .....
CENTRO DE TRABAJO: ..... Domicilio: .....
Tel.º: ..... Tfax: ..... E-mail: ..... DATOS DEL AÑO
200 .....

Table with columns for months (Enero to Diciembre) and rows for plantilla types: Trabajadores y jornadas, Fijos ordinarios, Fijos discontin., RETA, Σ empleo fijo, Temporales, Pta. disp. ETT, Σ empleo tempor., Total empleo.

La relación entre el volumen de empleo fijo y empleo temporal sobre el total del empleo computable, se halla dividiendo el sumatorio (Σ) de empleo fijo o temporal, respectivamente, entre el total empleo, multiplicando el resultado por 100.
% Fijo Temporal

[Claves: RETA (Trabajadores dados de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos); Pta. disp. ETT (Contratos puesta a disposición por empresas de trabajo temporal)].

PLANTILLA EXCLUIDA

Table with rows for excluded plantilla types: Interinos, Formativos, Relevo, Jub. esp. 64 añ., Otros, Suma plant. exc.

Table with row for Total plantilla

Fecha y Firma:
XI Convenio Colectivo de Hostelería de las Islas Baleares. 17-7-02

COPIA