

B.DATOS DE LA PERSONA QUE AUTORIZA (en el caso de que sea una persona jurídica o una entidad de las que prevé el artículo 35.4 de la Ley General Tributaria)

APELLIDOS Y NOMBRE: _____ N. I. F.

ACTUA EN CALIDAD DE _____

FIRMA _____

_____, _____ de _____ de 2005

NOTA: Esta autorización puede ser revocada en cualquier momento por medio de un escrito dirigido a la Dirección General de Biodiversitat de la consejería de Medio Ambiente.

ANEXO V

AUTORIZACIÓN A LA CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE DEL GOBIERNO DE LAS ISLAS BALEARES PARA QUE PUEDA SOLICITAR DATOS A LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA COMPROBAR QUE SE ESTÁ AL CORRIENTE EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES CON LA SEGURIDAD SOCIAL

La persona que firma este documento autoriza a la Consejería de Medio Ambiente del Gobierno de las Islas Baleares para solicitar de la Tesorería General de la Seguridad Social, certificación que acredite que el interesado está al corriente de cualquier régimen de la Seguridad Social del que sea o haya sido sujeto responsable, con la finalidad de acreditar los requisitos establecidos para obtener, percibir y mantener la subvención de financiación de la constitución, mantenimiento y funcionamiento de asociaciones de fincas rústicas, convocadas por la Resolución de la directora general de Biodiversitat _____ de _____ de 2005, de acuerdo con la Orden del consejero de Medio Ambiente de 22 de septiembre de 2005, atendiendo lo que dispone la letra f) del artículo 9 bis de la Ley 5/2002, de 21 de junio de subvenciones, modificada por la Ley 6/2004, de 23 de diciembre, por lo que respecta a las obligaciones de los beneficiarios.

Esta autorización solamente tiene validez a los efectos del reconocimiento, seguimiento y control de la subvención antes mencionada.

A. DATOS DEL SOLICITANTE DE LA SUBVENCIÓN

APELLIDOS Y NOMBRE O RAZÓN SOCIAL _____

NÚMERO DE AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL (en caso de personas físicas) _____ CÓDIGO DE CUENTA DE COTIZACIÓN (en caso de personas jurídicas) _____

N. I. F. _____

FIRMA (en el caso de personas físicas) _____

B. DATOS DE LA PERSONA QUE AUTORIZA (en el caso de que sea una persona jurídica o una entidad de las que prevé el artículo 35.4 de la Ley General Tributaria)

APELLIDOS Y NOMBRE _____

N. I. F. _____

ACTÚA EN CALIDAD DE _____

FIRMA _____

_____, _____ de _____ de 2005

NOTA: Esta autorización puede ser revocada en cualquier momento por medio de un escrito dirigido a la Dirección General de Biodiversitat de la Consejería de Medio Ambiente.

ANEXO VI

_____ (nombre y apellidos del presidente de la asociación o persona autorizada), mayor de edad, con N. I. F. _____ y domicilio en _____ realiza la siguiente:

DECLARACIÓN RESPONSABLE

Declaro bajo mi responsabilidad que, todos los datos, documentos, facturas así como el resto de documentación aportada con la solicitud son ciertos a los efectos de lo que dispone la Resolución de la directora general de Biodiversitat de _____ de _____ de 2005, según las bases establecidas en la Orden del consejero de Medio Ambiente, de 22 de septiembre de 2005.

Y, para que así conste, y surta efectos ante el órgano administrativo que convoca el procedimiento para la concesión de esta subvención, firmo la presente declaración responsable

_____, a _____ de _____ de 2005

— o —

CONSEJERÍA DE INTERIOR

Num. 19515

Resolución del Consejero de Interior de 25 de octubre de 2005 por la que se da publicidad a la formalización definitiva de adjudicaciones del concurso ordinario de funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

El Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio, que regula la provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, determina en su artículo 22.2, en relación a la coordinación y formalización de nombramientos del concurso ordinario, que 'la Dirección General de la Función Pública procederá a efectuar la coordinación de las resoluciones coincidentes en atención al orden de preferencia formulado por los interesados, para evitar la pluralidad simultánea de adjudicaciones a favor de un mismo concursante y formalizará, en el plazo de un mes, los nombramientos procedentes, con publicación en los diarios oficiales de las Comunidades Autónomas y en el Boletín Oficial del Estado'.

El artículo 4 del Decreto 23/2003, de día 17 de octubre de 2003, del presidente de las Illes Balears, que establece la estructura orgánica básica de la Consejería de Interior, dispone que la Dirección General de Interior ejerce las funciones relativas a la materia de Administración local, (BOIB núm. 148, de día 25 d' octubre de 2003).

Por lo cual y en uso de las atribuciones que me confiere la legislación vigente, dicto la siguiente

RESOLUCIÓN

Ordenar la publicación de la Resolución de 30 de septiembre de 2005, de la Dirección General de Cooperación Local del Ministerio de Administraciones Públicas (BOE núm. 253 de fecha 22 de octubre de 2005), por la que se efectúa la formalización definitiva de adjudicaciones del concurso ordinario de funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, en lo relativo a la asignación final de puestos a los concursantes en el ámbito de las Illes Balears.

Marratxí, 25 de octubre de 2005

El Consejero de Interior

José María Rodríguez Barberá.

ANEXO

Comunidad Autónoma de Baleares
Intervención-Tesorería Categoría de Entrada
Consell Insular de Mallorca (Interventor delegado) 0790101
Horrach Arrom, Francisca D.N.I. 43052362

Secretaría-Intervención
Ayuntamiento de Montuïri 0738001
Sicre Vidal, José Ramón D.N.I. 2494279

— o —

CONSEJERÍA DE TRABAJO Y FORMACIÓN

Num. 19500

Resolución de la Directora General de Trabajo per la que nuevamente se publica el texto del XII Convenio Colectivo del Sector de la Hostelería de las Illes Balears después de haberse corregido los errores materiales detectados en el text publicado en el BOIB nº. 120, de 13 de Agosto de 2005.

Referència: DGT/JP/mm
Ordenació Laboral-Convenios Colectivos
Exp: CC_'TA' 143 (Libro 3, asiento 15)

En fecha 2 de Agosto de 2005 la Directora General de Trabajo dictó Resolución por la que se hacía público el convenio colectivo del Sector de la Hostelería de las Illes Balears, que se publicó en el BOIB nº. 120, de día 13 de Agosto.

Toda vez que en fecha 20 de Octubre de 2005 la Comisión Negociadora del convenio ha comunicado que se han detectado diversos errores materiales en el texto publicado, los cuales no modifican el tenor de lo que se ha pactado por las partes y que han sido objeto de la corrección correspondiente, por lo cual solicita la publicación del texto corregido.

En atención a la entidad del sector que se regula y a razones de funcionalidad y claridad del texto, resulta procedente efectuar una nueva publicación del convenio con la corrección de errores correspondiente, de conformidad con el artículo 105.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Por todo ello,

RESUELVO

1. Ordenar la publicación íntegra del XII convenio colectivo del Sector de la Hostelería de las Illes Balears en el que se han corregido los errores materiales detectados.

2. Mantener la fecha de efectos de la publicación efectuada en el BOIB nº. 120, de 13 de Agosto de 2005.

Palma, 24 de Octubre de 2005

La Directora General de Trabajo
Margalida G. Pizá Ginard

TEXTO ARTICULADO DEL XII CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE LAS ISLAS BALEARES (CÓDIGO CONVENIO 07/00435)

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, Asociación Empresarial de Restauración de Mallorca, Federació de PIME Restauració de Balears y Asociación Provincial de Empresarios de Salas de Fiestas de Balears; y por la representación sindical: Federación de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores de las Islas Balears y Federació de Comerç, Hoteleria i Turisme de CC.OO. de les Illes Balears.

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 III Acuerdo Laboral Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH III) de 4 de marzo de 2005 (BOE de 5 de mayo de 2005), y los trabajadores a los 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, retrotrayéndose en sus efectos retributivos al 1.º de abril de 2005 y estará vigente por espacio de tres años, hasta el 31 de marzo del 2008, 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 período 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 2008, 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 2008, 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 el Servicio Público 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.

Cuando no exista representación legal de los trabajadores en el centro de trabajo o empresa, también deberá formalizarse la copia básica del contrato y remitirse o comunicarse al Servicio Público de Empleo, en el plazo de los diez días hábiles siguientes a su concertación.

Se faculta a la Comisión Paritaria del Convenio para adaptar el texto del presente apartado si se produjeran cambios normativos en el registro y remisión de contratos al Servicio Público de Empleo.

2. PERÍODO DE PRUEBA.- Podrá concertarse, por escrito, un período 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 período de prueba de los contratados formativos será el recogido en el capítulo III del ALEH III.

Durante el período 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 período 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 período de prueba, siempre y cuando el o los contratos anteriores hayan sido recientes y en ellos el trabajador ya haya superado un período 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 período 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, así como a percibir la retribución establecida en el presente Convenio Colectivo.

6. TRABAJADORES EXTRANJEROS EXTRACOMUNITARIOS.- Por aplicación de lo dispuesto en el artículo 54.1, del Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, 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 prorrogua 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. PLANTILLA DE LOS CENTROS DE TRABAJO.- En el último año de vigencia del Convenio (1 de abril de 2007 a 31 de marzo de 2008) los criterios relativos a la relación entre contratación temporal y la plantilla del centro de trabajo, a partir de 25 trabajadores, queda fijada en un 72 por ciento entre fijos y fijos discontinuos en cada centro de trabajo, por lo tanto, hasta un 28 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 62 por ciento, en el último año de vigencia del Convenio (1 de abril de 2007 a 31 de marzo de 2008) siendo en consecuencia el porcentaje de contratación temporal de un 38 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. Sí 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 períodos 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 período 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, sin perjuicio de las competencias conferidas a los representantes legales de los trabajadores, 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 aporte la documentación necesaria. Caso de incumplimiento, la Comisión Paritaria procederá reglamentariamente.

En materia de porcentajes de empleo indefinido hasta el día 31 de marzo de 2007, estará vigente lo estipulado en los párrafos primero y segundo, del apartado 1, del artículo 7.º del XI Convenio Colectivo.

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 período de doce meses, cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieren.

En los contratos eventuales a su 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.

Esta indemnización se incrementará a doce días para aquellas contrataciones eventuales que se realicen a partir de 1 de abril de 2006.

La indemnización establecida en los párrafos anteriores es incompatible con cualquiera otra que, en su caso, se fijara por la finalización del referido contrato de trabajo, por lo que si se diera esta circunstancia, la empresa podrá proceder a su compensación practicando el oportuno descuento a fin de no duplicar el pago por la misma extinción contractual.

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 FORMATIVOS.- Estos contratos se registrarán por lo dispuesto en el Capítulo III del ALEH III.

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 períodos 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 períodos 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 períodos aislados de ocupación no superiores a quince días natura-

les 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 período total trabajado resulte inferior a seis meses.

b) Los períodos 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 períodos de ocupación garantizados se ejecutarán de forma continuada dentro del año natural. Estos períodos 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 períodos 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, períodos 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 período de ocupación garantizada, en su caso.

La posible ampliación del tiempo de ocupación, más allá del período 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 períodos de actividad.

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

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 períodos 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 período 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.

6. LLAMAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.- Todos los trabajadores fijos de carácter discontinuo deberán ser llamados cada vez que vayan a lle-

varse 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 períodos 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 período 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 período 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 período 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 más de dos períodos 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 período final de llamamiento deriva de un accidente de trabajo o el trabajador está ingresado en un establecimiento sanitario o está en situación de descanso por maternidad, se le liquidará en metálico el descanso vacacional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado, descontando del mismo los períodos en que haya estado en situación de I.T.

Cuando se acumulen las fiestas al período de vacaciones para su disfrute en el último tramo temporal del período 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 períodos efectivamente trabajados. Los recibos de finiquito firmados por los trabajadores fijos discontinuos al concluir el período 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.

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

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

Los ceses definitivos de fijos 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.

Cuando los trabajos de superior categoría tengan como objeto que el trabajador promocione y ascienda a una categoría profesional superior para ocupar plazas de primer o segundo jefe de departamento, empresa y trabajador podrán pactar por escrito un período transitorio de prueba no superior a dos meses, durante el cual ambas partes podrán desistir voluntaria y libremente del ascenso, conservando el trabajador durante dicho período el derecho a volver a su categoría profesional anterior, sin perjuicio del percibo de la retribución que le correspondiere por los trabajos de superior categoría realizados.

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 de la empresa. 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 setenta y seis (1.776) horas anuales de trabajo efectivo, siendo, en consecuencia, 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.

Anualmente, entre los meses de noviembre y diciembre, se elaborará por la empresa el calendario laboral del año siguiente. Una vez elaborado dicho calendario, la empresa recabará de la representación legal de los trabajadores el

informe a que se refiere el apartado a) de la Disposición adicional tercera, del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre (BOE de 26 de septiembre). Una vez llevados a cabo los trámites antes referidos, la empresa deberá exponer un ejemplar de dicho calendario laboral en un lugar visible del centro de trabajo.

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 que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún hijo menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, 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. Dicha preferencia cesará cuando desaparezcan las circunstancias que la motivaron. No procederá dicha preferencia cuando por aplicación de la misma se tengan que modificar situaciones personales consolidadas.

Cuando por coincidencia de ausentes, incomparecencias 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 período 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 período 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 período de servicios las ausencias del trabajo derivadas de procesos de incapacidad temporal.

Si en la fecha prevista de inicio de las vacaciones programadas el trabajador se encontrara de baja por causa derivada de accidente o enfermedad que imposibiliten al mismo su disfrute, impidiendo dedicarse a actividades de ocio o descanso psíquico, o en situación de descanso por maternidad, se pospondrá el disfrute de vacaciones hasta otra fecha, que será fijada por la empresa a continuación del alta de la incapacidad temporal o del descanso por maternidad, o en otro período distinto.

Si durante las vacaciones el trabajador tiene que ser ingresado en un centro hospitalario por enfermedad o accidente graves, mientras dure dicha situación y la de convalecencia que tenga su causa en dichas causas, se interrumpirá el disfrute de las vacaciones, debiéndolo comunicar justificada y fehacientemente a la empresa en el plazo de 48 horas; reanudándose el período de vacaciones una vez concluya dicha situación, debiendo el trabajador reincorporarse a su trabajo en la fecha inicialmente prevista, salvo que se halle de baja por incapacidad temporal, en cuyo caso lo hará una vez cuente con el correspondiente parte de alta. El período de vacaciones que el trabajador haya estado en la situación precedente lo disfrutará a continuación del alta de la incapacidad temporal o en otro período distinto, a elección de la empresa. La misma solución se dará si las circunstancias concurrentes derivan del inicio no previsto del descanso por maternidad de la mujer trabajadora durante el período de vacaciones.

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 tan poco se interrumpirán si el trabajador requiriera asistencia médica durante las mismas.

Una vez finalizado el período 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 período o períodos 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 período de vacaciones de 35 días se entenderán incluidos íntegramente cinco períodos de descanso semanal (correspondientes a cinco semanas de trabajo), los cuales formarán parte de los 35 días naturales de vacaciones, tanto si se disfrutaran de forma continuada como fraccionada.

La retribución correspondiente al período de vacaciones será abonada por la empresa antes de iniciarse el disfrute, como anticipo salarial, siempre y cuando así lo solicite el trabajador.

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

Cuando la falta de disfrute de vacaciones se compense económicamente, el módulo de cálculo estará integrado por el salario base, complemento de antigüedad en su caso, prorrate de las gratificaciones extraordinarias, complemento fijo personal, si lo hubiere, plus de nocturnidad para el colectivo de Salas de Fiestas. No se computará en dicho cálculo el plus de desplazamiento.

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

- Ser acumuladas al período anual de vacaciones.
- Ser disfrutadas continuadas en período distinto.
- Ser disfrutadas en otro día distinto acumuladas al descanso semanal.

En el caso de no alcanzarse acuerdo se acumularán al período vacacional. Los festivos que caigan dentro del período 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 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:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- 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 estuviere 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 acciden-

te que se sufran, y éstas se justifiquen debidamente, el permiso se incrementará en dos días más.

c) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas 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 períodos 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 del 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.

También procederá esta licencia no retribuida a otros supuestos no contemplados legal o convencionalmente, cuando se pacte de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Las ausencias al trabajo contempladas en este artículo exonerarán de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo y de cotizar a la Seguridad Social durante su período de duración.

Art. 20.º bis. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.- El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún hijo menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá preferencia para realizar la jornada de trabajo de forma continuada, si esta modalidad estuviera establecida. Esta preferencia cesará automáticamente cuando desaparezca la circunstancia que ha dado origen a la misma.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho, por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá disfrutarlo indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Las trabajadoras podrán pactar con su empresa la acumulación de las horas de lactancia, para su disfrute conjunto y sumado al descanso por maternidad.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, corresponderá a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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.

El trabajador podrá dejar sin efecto la situación de excedencia prevista en este apartado al objeto de anticipar su reincorporación a su puesto de trabajo, sin necesidad de agotar el período para el que hubiera solicitado la excedencia, previa comunicación por escrito a la empresa en el plazo previsto en el apartado 3 de este artículo.

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 cabrá una única prórroga hasta agotar el plazo establecido. 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 como ajena, dentro del mismo término municipal, salvo acuerdo en contrario entre la empresa y el trabajador, o cuando exista 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.

4. Las situaciones de excedencia que no tengan un plazo de preaviso previsto legal o convencionalmente, se instarán a la empresa con al menos un mes de antelación.

5. Las excedencias, tanto voluntarias como especiales, se entenderán siempre concedidas por el tiempo total solicitado y sin posible reingreso anticipado ni prórroga, salvo acuerdo expreso en contrario suscrito entre la empresa y el trabajador, o lo pactado en el presente artículo.

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 2005, se incrementa en un 4 por 100, siendo la tabla resultante la siguiente:

SALARIOS BASE 1-4-2005 A 31-3-2006
Categoría establecimientos a efectos retributivos

Niveles Retributivos	A Euros mes	B Euros mes	C Euros mes
I	1.283,82	1.266,10	1.245,73
II	1.190,32	1.178,06	1.158,50
III	1.108,35	1.090,30	1.071,63
IV	1.029,65	1.007,65	997,16
V	954,10	944,92	940,00
VI	896,88	896,88	896,88

	Módulo 40 horas	Reducción 15% formación
TRABAJADOR EN FORMACIÓN	Euros mes	Euros mes
Menor de 18 años	538,82	458,00
Mayor de 18 años	717,50	609,87

Con efectos de 1 de abril de 2006 estos salarios se incrementarán en un 2,8 por ciento. Este mismo porcentaje se aplicará con efectos del día 1 de abril de 2007.

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.

La retribución deberá ser abonada dentro de los primeros siete días naturales como máximo del mes siguiente al de su devengo.

En el recibo salarial, deberá figurar la fecha de antigüedad del trabajador o trabajadora en la empresa, y en su caso, la fecha de su último ingreso.

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.

4. Las empresas afectadas por este Convenio que contraten o subcontraten con otras empresas pertenecientes al sector de hostelería la realización de servicios propios correspondientes a la actividad principal de la empresa, deberán comprobar a efectos de garantía de su percepción que los trabajadores prestatarios de tales servicios vienen siendo retribuidos, al menos, en las condiciones que vienen recogidas en el presente Convenio Colectivo.

Los representantes legales de los trabajadores podrán conocer las contrataciones y subcontratas referidas en los apartados 3 y 4 de este artículo, 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 2005 a 31 de marzo de 2006

a) Cuando se trabajen más de 80 horas en un mes, entre las 22 y las 6 horas, se percibirá el plus siguiente. 57,84 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. 34,68 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 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 transcurra entre las 0 horas y las 7 horas, de la forma siguiente:

Período 1 de abril de 2005 a 31 de marzo de 2006

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: 92,51 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: 46,25 Euros mes.

c) Las horas sueltas se abonarán a razón de: 1,53 hora.

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

Período 1 de abril de 2005 a 31 de marzo de 2006

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: 28,56 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 2006 y el 1 de abril de 2007, 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, calculadas según la retribución vigente en el mes en que se efectúe dicho devengo. 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.

El plus de desplazamiento del artículo 27.º del Convenio no será abonado en dichas gratificaciones.

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	Euros mes
1 de abril de 2005 a 31 de marzo de 2006	58
1 de abril de 2006 a 31 de marzo de 2007	60
1 de abril de 2007 a 31 de marzo de 2008	62

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 tuvieron reconocido a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, las cuantías adicionales de Plus de desplazamiento siguientes:

Período 1 de abril de 2005 a 31 de marzo de 2006	Euros mes
Nivel inferior	1,03

Nivel medio	4,36
Nivel superior	5,66

Este Plus mejorado a título ad personam se incrementará el día 1 de abril de 2006 y el día 1 de abril de 2007, 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, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo siguiente.

Las situaciones de incapacidad temporal que se inicien a partir del día 1 de enero de 2006, cualquiera que sea la contingencia protegida, no darán derecho al devengo y percibo del plus de desplazamiento.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial devengarán y percibirán este plus en la cuantía íntegra del mismo cuando trabajen todos los días laborales del mes y en proporción a los días trabajados cuando sean contratados para días a la semana o al mes.

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 2005 a 31 de marzo de 2006 9,28 euros mes

Esta compensación se incrementará el día 1 de abril de 2006 y el día 1 de abril de 2007, 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.

a) **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	Euros mes
Traje chaqueta completo	23,12
Resto de personal	20,57

b) **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	Euros mes
Zapatos en cuero o similar	5,76
Zapatillas en tela o similar	3,50

c) **DURACIÓN.-** La duración mínima de las prendas será la siguiente:

PRENDAS	DURACION
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

d) **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.

A las trabajadoras embarazadas se les facilitará la vestimenta adecuada a su situación.

Estas compensaciones se incrementarán el día 1 de abril de 2006 y el día 1 de abril de 2007, en el mismo porcentaje fijado en el artículo 23.º para el sala-

rio 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 hiciera uso de los mismos.

Art. 31.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. 32.º INDEMNIZACIÓN POR VINCULACIÓN A LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.- 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
Número de mensualidades de salario base, antigüedad ad personam y prorata de las gratificaciones extraordinarias fijados en el Convenio							
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 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 33.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.

Las partes adquieren el compromiso de suscribir un nuevo acuerdo sobre esta materia antes del día 1 de enero de 2006, que de un lado garantice que las cuantías indemnizatorias pactadas ligadas a la extinción de la relación laboral quedan excluidas de la naturaleza de compromisos por pensiones y por lo tanto no se les pueda exigir legalmente su exteriorización, sin que suponga por lo tanto mayor coste que el actualmente fijado; y de otro, que para los trabajadores no suponga merma o pérdida alguna ulterior del derecho a la percepción económica equivalente a las cuantías fijadas en el artículo 33 del Convenio saliente.

A tales efectos las partes se obligan a iniciar los trabajos correspondientes dentro de la primera quincena de septiembre, al objeto de que el día 31 de diciembre de 2005 quede sin efecto alguno el referido artículo 33 y sea sustituido por un artículo ex novo el día 1 de enero de 2006, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, si se promulgara alguna normativa legal que excluyera claramente a estas cuantías de la supuesta obligación de exteriorización por no considerarlas compromisos por pensiones, la Comisión Paritaria del Convenio queda facultada para llevar a cabo las adaptaciones que procedieran.

En caso de un hipotético desacuerdo las partes acuerdan someterse a los

procedimientos de mediación o, en su caso, arbitraje, bien del TAMIB, bien de la Comisión creada ad hoc en el ALEH III, lo que se decidirá mediante pacto de las partes.

CAPÍTULO V ACCIÓN ASISTENCIAL Y SALUD LABORAL

Art. 33.º JUBILACIÓN FORZOSA DEL TRABAJADOR A LOS 65 AÑOS.- Se establece la jubilación forzosa del trabajador y consiguiente extinción del contrato de trabajo al cumplir los 65 años de edad, siempre que haya cubierto el período de carencia necesario y cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

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, mejora de la estabilidad en el empleo, transformación con contratos temporales en indefinidos o cualesquiera otras medidas que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.

Este artículo se pacta de conformidad con lo establecido en la Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad de jubilación.

Art. 34.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 35.º Seguro de accidentes.

Con efectos del día 1 de enero de 2006 el capital asegurado se fija en cinco mil (5.000) euros.

Art. 35.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 cum-

plan 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.

Con efectos del día 1 de enero de 2006 el capital asegurado se fija en trece mil quinientos (13.500) euros.

Art. 36.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 en su caso 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.

Sin perjuicio de lo establecido en párrafo in fine de este artículo, 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.

Sin perjuicio de lo establecido en párrafo in fine de este artículo, 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.

A partir de 1 de enero de 2006 quedará derogado a todos los efectos previstos en este artículo el índice de absentismo regulado en el mismo, por lo que a los procesos de I.T. derivados de enfermedad común y accidente no laboral que se inicien a partir de dicha fecha no será de aplicación dicho índice de absentismo al cálculo de los complementos a cargo de la empresa. Así mismo, a los trabajadores que inicien cualquier situación de I.T. a partir del día 1 de enero de 2006, no devengarán ni percibirán el plus de desplazamiento regulado en el artículo 27.º de este Convenio. Los procesos de I.T. iniciados antes del 1 de enero de 2006 no les será de aplicación estas modificaciones que han sido

pactadas para este Convenio Colectivo con la entrada en vigor citada.

Art. 37.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 a través de sus representantes en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos de trabajo, y desde el momento de la contratación o en cualquier cambio sustancial posterior de sus funciones, a recibir la información sobre los riesgos específicos de su puesto de trabajo y sobre los generales del centro de trabajo, en la medida en que puedan afectarles, y a la formación necesaria y suficiente para su efectiva prevención.

La empresa garantizará a los 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 resultados de los reconocimientos o exámenes médicos específicos de salud serán entregados a aquellos trabajadores que hayan optado por someterse a los mismos o hayan sido realizados por obligación legal, no pudiendo ser utilizados con otros fines distintos que los propios de la vigilancia de la salud, obteniendo la empresa las conclusiones que deriven a través de la correspondiente certificación de aptitud.

Los alojamientos del personal serán confortables y ventilados. La manutención del personal, será sana, suficiente y bien condimentada.

Se solicitará informe previo a la representación legal de los trabajadores para la elección de Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Los delegados de prevención tendrán derecho a ser informados y consultados sobre los cambios de los procesos productivos, a efectos de conocimiento en su caso de los riesgos que afecten a la salud física y mental de los trabajadores y trabajadoras.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan que, en materia de Prevención de Riesgos, Seguridad y Salud laboral sectorial, salvo lo que especifica el propio Convenio Colectivo, se encomienda a la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales en el sector de Hostelería de Illes Balears, la que será el foro de debate, diálogo permanente y, en su caso, acuerdos sobre materias concretas para el mismo, por parte sindical y empresarial.

Art. 38.º MANIPULACIÓN DE ALIMENTOS.- 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 anti-higiénicas previstas legalmente, cumpliendo las órdenes de trabajo que en esta materia puedan afectar tanto al servicio como a la imagen de la empresa.

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

CAPÍTULO 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:

- En empresa o centro de trabajo de hasta 50 trabajadores, 20 horas.
- De 51 a 100 trabajadores, 25 horas.
- 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 periodo 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.

- Más de 50 trabajadores y una afiliación superior al 30 por 100 de la plantilla.
- Más de 75 trabajadores y una afiliación superior al 25 por 100.
- 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:

- 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.
- 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.
- 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.
- 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 artí-

culo 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 deducciones 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 en el ámbito 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.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE HOSTELERÍA.- La Comisión Paritaria irá acomodando el texto del presente Convenio Colectivo a lo establecido o se establezca en el III Acuerdo Laboral Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH III) de 4 de marzo de 2005 (BOE de 5 de mayo de 2005).

Así mismo, dicha Comisión adaptará las categorías profesionales de este Convenio Colectivo a las determinadas en el ALEH III, dentro del año en curso.

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.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL.- Si el índice de precios de consumo (ÍPC) real registrado entre el 1 de abril de 2006 a 31 de marzo de 2007 y del 1 de abril de 2007 a 31 de marzo de 2008 es superior en cada uno de estas anualidades al 2 por ciento, 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 Illes Balears (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 2006 y 2007, 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.

JUBILACIÓN A LOS 64 AÑOS.- 1. La edad de jubilación forzosa prevista en el artículo 33.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 de deba a fuerza mayor o sobrevenida o despido declarado procedente por la jurisdicción competente, el empresario deberá sustituirle por un trabajador de nueva contratación 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 Illes Balears (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:

a) Las de entender en todas aquellas materias que el articulado del presente Convenio haya previsto su participación.

b) La interpretación y vigilancia de lo pactado en el Convenio.

c) Adaptación al Convenio Colectivo de la legislación sobrevenida que afecte al mismo.

Las partes firmantes del Convenio Colectivo acuerdan que las resoluciones de la Comisión Paritaria podrán ser vinculantes o ejecutivas, si así lo decidieran sus comisionados, y con el alcance y efectos jurídicos previstos legal y convencionalmente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. CAMARERA Y CAMARERO DE PISOS.- A raíz de la entrada en vigor del X Convenio Colectivo se fijaron como funciones propias de la categoría de Camarera Y Camarero de pisos, pre-

cisando así lo establecido en el III Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, de 4 de marzo de 2005, 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 II Acuerdo Interprofesional sobre la renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de Illes Balears (TAMIB), publicado en el BOIB número 18 de fecha 3 de febrero de 2005.

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 II Acuerdo Interprofesional sobre la renovación y potenciación del TAMIB, 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 sus procedimientos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA. MEDIDAS PREVENTIVAS SOBRE ACOSO SEXUAL.- En virtud de lo acordado durante la vigencia del XI Convenio Colectivo, las partes acuerdan incorporar al texto del presente Convenio, en el anexo VII, las medidas preventivas sobre acoso sexual y protocolo de actuación en dichos casos, publicado en el BOIB número 21, del 12 de febrero de 2004.

DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA. GRUPO DE TRABAJO SOBRE ACOSO MORAL Y PSICOSOCIAL EN EL SECTOR DE HOSTELERÍA.- Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan crear un grupo de trabajo específico en el seno de la Comisión Paritaria, para que desde la publicación oficial del mismo estudien y establezcan, en su caso, un protocolo de medidas encaminadas a erradicar cualquier conducta que provoque o produzca acoso moral y psicosocial en el ámbito de aplicación sectorial del Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA. GRUPO DE TRABAJO SOBRE INCIDENCIA DE LOS EFECTOS DE LA DEPENDENCIA DEL ALCOHOL, TABAQUISMO Y DE OTRAS SUSTANCIAS EN EL TRABAJO.- Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan crear un grupo de trabajo específico en el seno de la Comisión Paritaria, para que desde la constitución de la misma estudien y establezcan, en su caso, un protocolo de medidas encaminadas a paliar y en lo posible erradicar la incidencia del alcoholismo, tabaquismo y consumo de otras sustancias en el desarrollo del trabajo y en la salud y seguridad laborales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNDECIMA. OBSERVATORIO LABORAL SECTORIAL.- Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan crear un Observatorio Laboral Sectorial en el seno de la Comisión Paritaria que realizará sus funciones para el ámbito territorial propio del Convenio Colectivo al objeto de realizar el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como la posición de las empresas en el mercado, la ampliación de la Unión Europea, el desarrollo tecnológico, el empleo, el medioambiente, las necesidades formativas y la igualdad de oportunidades, y cualesquiera otras de trascendencia en el marco de la empresa.

A partir de que se constituya la Comisión Paritaria del Convenio, ésta creará un Grupo de trabajo en que se determinará su formación, procedimientos y demás aspectos instrumentales de actuación.

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 III Acuerdo Laboral Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH III) de 4 de marzo de 2005 (BOE de 5 de mayo de 2005).

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. CLÁUSULA DEROGATORIA.- A la entrada en vigor del presente Convenio, queda derogado el precedente y todos los anteriores al mismo, salvo las referencias que expresamente se recojan en el

articulado del mismo sobre algún antecedente convencional que sea de directa aplicación.

ANEXO I

NIVELES RETRIBUTIVOS PARA LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL XII CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE ILLES BALEARS

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
Encargado(a) General Pisos y Limpieza (antes Gobernanta)	Encargado de Mantenimiento y Servicios (antes Encargado de Trabajos)

NIVEL SALARIAL SEGUNDO

Jefe de Bar	Mayordomo de Pisos
Segundo Jefe de Cocina	Segundo Jefe de Recepción
Segundo Jefe de Comedor	Interventor
Jefe Repostero	Supervisor de Catering
Segundo Jefe de Sala	Jefe de Sala de Catering
Segundo Encargado de Mostrador	Jefe de Repostería de Catering
Encargado(a) de Sección Pisos y Limpieza (antes Subgobernanta)	Segundo Jefe de Cocina de Catering
Jefe Administrativo	Segundo Encargado de Mantenimiento y Servicios (en aquellos centros donde existe esta categoría profesional)

NIVEL SALARIAL TERCERO

Jefe de Partida	Cajero
Jefe de Sector	Contable
Segundo Jefe de Bar	Encargado de Economato
Dependiente de Primera	Conserje de Noche
Segundo Conserje	Encargado de Economato Catering
Recepcionista	Encargado Sala Limpieza Catering
Oficial Administrativo de 1.ª	Jefe de Equipo de Catering
Manocorrentista	Oficial 1.ª Administrativo de Catering
Encargada de Lencería de Catering	Especialista en Dietética y Nutrición en Catering (BUP o equivalente más 2 años de especialización)
Relaciones Públicas (titulado y con idiomas)	

NIVEL SALARIAL CUARTO

Encargado de Lencería y Lavandería	Electricista
Cocinero	Pintor
Planchista	Tapicero
Cafetero	Panadero
Oficial Repostero	Animador y Monitor
Dependiente 2.ª	Camarero Bar
Camarero de Sala	Camarero Comedor
Cocinero de Catering	Camarero Sala de Fiestas
Preparador de Catering	Oficial Administrativo 2.ª
Fontanero	Oficial de Repostería de Catering
Mecánico-Calefactor	Oficial de Mantenimiento de Catering
Conductor	Conductor de Catering
Jardinero	Mecánico de Catering
Albañil	Oficial Administrativo 2.ª Catering
Carpintero	Camarrera de Pisos

NIVEL SALARIAL QUINTO

Ayudante de Planchista	Auxiliar Administrativo Caja o Contabilidad
Ayudante de Cocina	Ayudante de Preparación Catering
Ayudante de Repostería	Ayudante de Economato
Telefonista	Ayudante de Economato Catering
Facturista	Ayudante de Cocina Catering
Taquillero	Ayudante de Repostería Catering
Ayudante Recepción o Conserjería	Ayudante de jefe de Equipo Catering
Ayudante de Sala o Mostrador	Auxiliar Administrativo Catering
Ayudante de Comedor o Bar	Lavandera de Catering
Bodeguero	

NIVEL SALARIAL SEXTO

Portero de Coches	Vigilante de Noche
Portero Recibidor de Sala de Fiestas	Portero de Servicio
Guardarropa	Mozo de Equipajes
Peón	Niñera
Pinche	Piscinero
Fregador	Mozo de Habitaciones
Marmitón	Lencera
Ayudante de Cafetín	Lavandera
Calefactor	Costurera
Ayudante de Mecánico	Planchadora
Ayudante de Tapicero	Limpiadora
Ayudante de Jardinero	Botones
Ayudante de Albañil	Ascensorista
Ayudante de Fontanero	Guarda Exterior de Catering

Ayudante de Carpintero	Limpiadora o Fregadora de Catering
Ayudante de Electricista	Pinche de Catering
Ayudante de Pintor	Peón de Catering
Mozo de Almacén	Socorrista

ANEXO II

CATEGORÍA DE LOS CENTROS DE TRABAJO A EFECTOS RETRIBUTIVOS

CATEGORÍA 'A'

Hotel de 4 y 5 estrellas	Café Bar especial A y B
Hotel Residencia de 4 estrellas	Bar Americano
Hotel Apartamentos de 4 estrellas	Sala de Fiestas y Discoteca lujo 1ª
Apartamento Extrahotelero lujo	Motel de 4 estrellas
Restaurante de 4 y 5 tenedores	Salón de té
Hotel Rural	

CATEGORÍA 'B'

Hotel de 3 y 2 estrellas	Cafetería de 2 y 3 tazas
Hotel Residencia de 3 y 2 estrellas	Bar de 2ª y 1ª
Hotel Apartamentos de 3 y 2 estrellas	Sala de Fiestas y Discoteca 2ª
Apartamento Extrahoteleros de 1ª y 2ª	Catering
Residencia Apartamentos de 3 y 2 estrellas	Lavandería Hotelera centralizada
Hostal Residencia de 3 estrellas	Casino de Segunda y Tercera
Hostal de 3 estrellas	Pizzería
Motel de 3 y 2 estrellas	Tablao Flamencos
Ciudad de vacaciones 3 y 2 estrellas	Granja
Pensión de 3 estrellas	Barbacoa
Restaurante de 3 y 2 tenedores	Establecimiento Turístico de Interior.

CATEGORÍA 'C'

Hotel de 1 estrella	Restaurante de 1 tenedor
Hotel Residencia de 1 estrella	Cafetería de 1 taza
Hotel Apartamentos de 1 estrella	Bar de 3ª y 4ª
Apartamento Extrahotelero de 3ª	Taberna y Bodegón
Residencia Apartamentos de 1 estrella	Casa de comida
Hostal de 2 y 1 estrellas	Taberna que sirven comidas
Motel de 1 estrella	Heladería
Pensión de 2 y 1 estrellas	Sala de Fiestas y Discoteca de 3ª
Fonda y Casa de huéspedes	Salón de baile
Ciudad de vacaciones de 1 estrella	Agroturismo
Viviendas Turísticas Vacacionales	

ANEXO III

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

NIVEL RETRIBUTIVO	CATEGORIA ESTABLEC	A (.3 años)	B (6 años)	C (9 años)	D (14 años)	E (19 años)	F (24 años)
		Euros Mes					
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 XII Convenio Colectivo de Hostelería de Illes Balears

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 XII Convenio Colectivo de Hostelería de Illes Balears, 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 (recibí el llamamiento)

ANEXO V

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

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
 Recibí el duplicado (fecha y firma)

ANEXO VI
 XII CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE LAS ISLAS BALEARES ARTÍCULO 7.º 1, PLANTILLAS DE LOS CENTROS DE TRABAJO

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

PLANTILLA Trabajadores y jornadas	Enero		Febrero		Marzo		Abril		Mayo		Junio		Julio		Agosto		Sepbre.		Octbre.		Novbre.		Dicbre.		Número total de jornadas
	T	J	T	J	T	J	T	J	T	J	T	J	T	J	T	J	T	J	T	J	T	J	T	J	
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

Interinos																									
Formativos																									
Relevo																									
Jub. esp. 64 añ.																									
Otros																									
Suma plant. exc.																									
Total plantilla																									

Fecha y Firma:

ANEXO VII

MEDIDAS PREVENTIVAS DEL ACOSO SEXUAL Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN EL ÁMBITO DEL CONVENIO COLECTIVO

I.- INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de lo acordado durante la vigencia del XI Convenio Colectivo de Hostelería de las Islas Baleares, en su disposición adicional novena, sobre la materia de 'Acoso Sexual', y de lo acordado en la reunión de la Comisión Paritaria del mismo de fecha 12 de marzo de 2003, se creó una Comisión de Trabajo para, por una parte, tratar las medidas para propiciar la evitación del llamado acoso sexual en el ámbito de aplicación del Convenio, y por otra, elaborar un protocolo de actuación para los supuestos en que tal situación se produjera.

Como resultado de tal encargo, la Comisión de Trabajo ha elaborado, por una parte, un Código de Conducta cuyo objeto es fomentar políticas y prácticas que establezcan unos entornos laborales libres del acoso sexual, y, por otra parte, un Protocolo de Actuación para reglamentar los procedimientos a seguir en los casos que se planteen de acoso sexual.

II.- DEFINICIÓN

La definición más reciente de acoso sexual la encontramos en la Directiva 2002/73/CE del parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, utilizando los siguientes términos:

'La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo'.

En lo que a nuestra normativa interna se refiere, el artículo 4º del Estatuto de los Trabajadores dispone que todos los trabajadores tienen derecho 'al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual'.

Por último, el Código de Conducta elaborado en el seno de la Comisión de las Comunidades Europeas, propone la siguiente definición:

'El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.

Se considerará como tal si la conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; si la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esa persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación en el mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma'.

III.- ADOPCIÓN DE UN CÓDIGO DE CONDUCTA

Como medida preventiva en las situaciones de acoso sexual se propone la adopción, con las adaptaciones oportunas, del 'Código de Conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual' elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de la Recomendación de dicha Comisión, de fecha 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que obra como Anexo I del presente documento de trabajo.

El objeto del Código de Conducta, que deberá difundirse en el seno de la empresa, es proporcionar a los empresarios y a los trabajadores una orientación práctica sobre la protección de la mujer y del hombre en el trabajo, y establecer recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitar el acoso sexual.

IV.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL

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

1.- Procedimiento informal.- En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual el propio trabajador explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si el trabajador así lo decide, y a su elección, por un representante de los trabajadores, por el superior inmediato, o por una persona del departamento de recursos humanos de la empresa.

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

2.- Procedimiento formal: en los casos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

- Este se iniciará con la presentación de una denuncia en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por el trabajador que sea objeto de acoso sexual. La persona a la que irá dirigida la denuncia será, a elección del trabajador, un miembro del departamento de recursos humanos o de personal, o un miembro de la dirección de la empresa. Asimismo, si así lo decidiera el trabajador, una copia de la misma será trasladada a los representantes legales del personal.

- La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, inclusive a los representantes legales de los trabajadores si así lo hubiera decidido el trabajador afectado, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

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

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

- La constatación de la existencia de acoso sexual dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en el artículo 32.12 del Acuerdo Laboral Estatal para el Sector de Hostelería.

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

- La Comisión Paritaria del Convenio deberá ser informada de todos los casos de acoso sexual tramitados en las empresas que finalicen con imposición de alguna sanción disciplinaria.

ANEXO

CÓDIGO DE CONDUCTA EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL

I.- La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso sexual, y a tales efectos expresa su deseo de que todos los trabajadores sean tratados con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual en el trabajo.

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

III.- Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos. Por su parte, las per-

sonas encargadas de cada departamento deberán garantizar que no se produzca el acoso sexual en los sectores bajo su responsabilidad.

IV.- Los trabajadores tienen derecho a presentar una denuncia si se produce acoso sexual, las cuales serán tratadas con seriedad, prontitud y confidencialmente. Las mismas deberán contener la descripción de los incidentes y deberán ser dirigidas, a elección del trabajador, a un miembro del departamento de recursos humanos o de personal o un miembro de la dirección de la empresa. Asimismo, si el trabajador lo desea, se pondrán los hechos en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores, los cuales intervendrán en la tramitación del expediente informativo.

V.- El artículo 32.12 del III Acuerdo Laboral Estatal para el Sector de Hostelería dispone que es falta muy grave, sancionable -a opción de la empresa- con suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, o con despido disciplinario, 'todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla'.

En los supuestos en que un trabajador incurra en conductas constitutivas de acoso sexual será sancionado conforme dispone el precepto señalado.

En Palma de Mallorca, a veintinueve de julio de dos mil cinco.

PARTES SIGNATARIAS

Por FEHM
El Presidente
Pedro Cañellas Ramis

Por FTCHTJ-UGT
El Secretario General
Antonio Copete González

Por ASHOME
El Gerente
Juan Juanico Petrus

Por FECOHT-CC.OO.
La Secretaria General
Ángeles Sánchez Úbeda

Por FEHIF
El Vicepresidenta
Juan Bufi Arabi

FEDERACIÓ DE PIME
La Vicepresidenta
Mercedes Ventayol Clar

Por AERM
Secretario General
Benito Martínez Alemany

Por APESFB
Presidente
Pedro Vidal Amengual

COMISIÓN NEGOCIADORA

Representación Empresarial

Representación Sindical

— o —

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y PESCA

Num. 19310

Resolución del Director General de Agricultura de 25 de octubre de 2005, por la cual se delega en el Director Gerente del Fondo de Garantía Agraria i Pesquera de las Illes Balears la gestión del Catálogo de Explotaciones Agrarias Prioritarias de las Illes Balears

El Decreto 10/1992, de 13 de febrero, regula la implantación, organización y funcionamiento del Registro General de Explotaciones Agrarias de las Illes Balears, como instrumento estadístico básico y directorio para la aplicación de la política agraria en el territorio de la Comunidad Autónoma.

Por otra parte, el Decreto 227/1996, de 21 de diciembre, por el cual se establecen los criterios de aplicación de la Ley 19/1995, de 4 de julio, de Modernización de las Explotaciones Agrarias, para la calificación de explotaciones agrarias prioritarias, crea el Catálogo de Explotaciones Prioritarias cuya organización y gestión corresponde a la Dirección General de Agricultura.

Mediante el Decreto 64/2005, de 10 de junio, de creación del Fondo de

Garantía Agraria y Pesquera de las Illes Balears, se creó este ente cuyo objeto es, entre otros, ejecutar la aplicación de las medidas de fomento de los sectores agrario y pesquera, así como gestionar el Registro General de Explotaciones Agrarias de las Illes Balears.

La Orden de la Consejera de Agricultura y Pesca de 9 de septiembre de 2005, por la cual se dispone la asunción de la gestión del Registro General de Explotaciones Agrarias de las Illes Balears por parte del Fondo de Garantía Agraria y Pesquera de las Illes Balears (FOGAIBA), dispone que este ente sume la gestión del Registro General de Explotaciones Agrarias de las Illes Balears el día 1 de octubre de 2005.

Atendiendo a la interrelación existente entre el Registro General de Explotaciones Agrarias de las Illes Balears y el Catálogo de Explotaciones Prioritarias, ambos instrumentos administrativos básicos para el seguimiento de la política agraria y como punto de referencia de los titulares de las explotaciones para poder acceder a las medidas de fomento, así como de control de las explotaciones prioritarias.

Considerando que la inscripción en el Catálogo de Explotaciones Prioritarias, en ocasiones prevista como requisito que han de cumplir los beneficiarios de las distintas ayudas convocadas por la Consejería de Agricultura y Pesca, cuyo otorgamiento depende de dicha inscripción, y atendiendo al volumen de trabajo de esta Dirección General, con el consiguiente retraso en la tramitación de los diferentes expedientes, resulta conveniente, por razones de eficacia administrativa, delegar la competencia para gestionar el Catálogo de Explotaciones Prioritarias en el Director Gerente del FOGAIBA.

Por todo ello, de acuerdo con lo establecido en el artículo 13 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, según el cual los órganos de las diferentes Administraciones Públicas pueden delegar el ejercicio de las competencias que tengan atribuidas en otros órganos de la misma Administración o de las entidades de Derecho Público vinculadas o dependientes de aquellas, dicto la siguiente

RESOLUCIÓN

Primer.- Delegar en el Director Gerente del Fondo de Garantía Agraria y Pesquera de las Illes Balears (FOGAIBA) las competencias relativas a la gestión del Catálogo de Explotaciones Prioritarias de las Illes Balears, incluida la resolución de los expedientes de inscripción en el Catálogo.

Segon.- Esta Resolución será efectiva desde su publicación en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, 25 de octubre de 2005

El Director General de Agricultura
Joan Carles Torrens Costa

— o —

4.- Anuncios

UNIVERSIDAD DE LAS ILLES BALEARS

Num. 19450

Corrección de errores de la Resolución de la Universitat de les Illes Balears (BOIB núm. 56, de 31 de octubre de 2005) por la cual se anuncia el concurso para la contratación de la homología de mobiliario y elementos de oficina y de decoración para la Universitat de les Illes Balears.

Donde dice:

8. Presentación de las ofertas o de las solicitudes de participación.
a) Fecha límite de presentación: Quince días naturales a contar desde la fecha de publicación de este anuncio a las trece horas, siempre que éste sea hábil y si no lo es, el primer día hábil siguiente hasta las trece horas.

Debe decir:

7. Presentación de las ofertas o de las solicitudes de participación.
a) Fecha límite de presentación: Veintiseis días naturales a contar desde la fecha de publicación de este anuncio a las trece horas, siempre que éste sea hábil