

**ACUERDO PARA EL EMPLEO DE
CALIDAD EN EL SECTOR DE
HOSTELERÍA DE LAS ILLES BALEARS**

PREÁMBULO

El Govern de las Illes Balears y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas del sector de la hostelería en la comunidad autónoma, firmantes del correspondiente convenio colectivo, consideran necesario el inicio de un conjunto de acciones destinadas a la mejora de las condiciones de trabajo, en especial las referentes a las de seguridad y salud laboral, de los trabajadores y trabajadoras del sector.

Con este objetivo principal se han abierto negociaciones, de una parte, entre los referidos representantes sectoriales y, de otra, tales representantes han aplicado dicho espíritu negociador a la consecución de un diálogo con el Govern que comparte, con tales agentes sociales, la necesidad de mejorar las referidas condiciones de trabajo.

Por ello, el resultado de las negociaciones se estructura en un ACUERDO PARA EL EMPLEO DE CALIDAD EN EL SECTOR DE HOSTELERÍA DE LAS ILLES BALEARS que integra pactos de una doble naturaleza.

El primer tipo de pactos es de naturaleza bilateral entre las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del Convenio Colectivo de Hostelería de las Illes Balears.

El segundo pacto tiene una estructura tripartita, y se efectúa entre la Conselleria de Treball, Comerç i Industria del Govern de las Illes Balears y las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del Convenio Colectivo de Hostelería de las Illes Balears.

En atención a lo expuesto, se formulan los siguientes:



FeSMC
Servicios, Movilidad
y Consumo
ILLES BALEARS



I.- ACUERDO BIPARTITO:

Las partes negociadoras acuerdan y pactan la revisión de determinadas materias del convenio colectivo, según el orden señalado a continuación:

- A) Artículo 2º. **ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA.**- Se acuerda ampliar la vigencia temporal del Convenio colectivo contenida en el primer párrafo de este artículo, hasta el día 31 de marzo del año 2022, dejando sin efecto la fecha prevista que recoge el mismo, esto es, hasta el día 31 de marzo de 2018. El resto del artículo se mantiene en sus propios términos.
- B) Art. 14º. **CONTRATACIÓN O SUBCONTRATACIÓN DE SERVICIOS.**- Modificar el artículo, con el siguiente nuevo tenor literal:
- 1) **EXTERNALIZACIÓN DE SERVICIOS.** Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64 ET, cuando el empresario concierte un contrato de prestación de servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a la representación legal de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:
 - a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
 - b) Objeto y duración de la contrata.
 - c) Lugar de ejecución de la contrata.
 - d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
 - e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

La empresa deberá informar a la representación legal de los trabajadores la celebración de contrata o subcontrata con suficiente antelación del inicio de la ejecución de la contrata y siempre con, al menos, un plazo de siete días naturales.



FeSMC
Servicios, Movilidad
y Consumo
ILLES BALEARS



- 2) **SUBCONTRATA DE SERVICIOS DE CAMARERA DE PISOS Y CAMARERO DE PISOS.** Las empresas que contraten o subcontraten con otros la realización de servicios correspondientes a la actividad propia del puesto de trabajo de camarera de pisos y camarero de pisos, deberán garantizar a los trabajadores afectados que serán retribuidas en las condiciones que vienen recogidas en el presente Convenio colectivo en el correspondiente nivel salarial.

En el periodo de diciembre a febrero, en el que la actividad es intermitente o extraordinaria (de duración inferior a doce días naturales, para grupos, eventos, etc.), la empresa podrá contratar o subcontratar los servicios correspondientes a la actividad de camarero de pisos y camarera de pisos, así como las actividades correspondientes a la actividad principal de la empresa. En este caso se aplicarán las condiciones retributivas del Convenio colectivo, sin que sea exigible que la empresa llame a los trabajadores fijos discontinuos y sin que ello afecte a la garantía mínima y continuada de ocupación anual en las fechas habituales de incorporación de dichos empleados, ni afecte al volumen de empleo fijo ordinario o fijo discontinuo de la empresa.

- 3) **OTRAS OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS.** Los empresarios afectados por este Convenio que contraten o subcontraten con otros la realización de servicios correspondientes a la actividad principal de aquellos deberán comprobar que dichos contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social, conforme dispone el apartado 1 del artículo 42 ET. A tal efecto, recabarán por escrito, con identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de treinta días improrrogables y en los términos que reglamentariamente se establezcan. Transcurrido este plazo, quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante.

Asimismo, estos empresarios, 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. A tales efectos, las empresas subcontratistas facilitarán a la principal las jornadas de trabajo y descansos realizados por el trabajador en el centro de trabajo, a fin de comprobar que tales condiciones se ajustan al presente Convenio colectivo.



FeSMC
Servicios, Movilidad
y Consumo
ILLES BALEARS



Cuando la externalización de servicios afecte a trabajadores con contrato en el centro de trabajo de la empresa principal, la empresa contratista se subrogará en todos los derechos y obligaciones que tengan reconocidos los mismos, incluidos los de permanencia de los trabajadores en el mismo centro de trabajo.

- C) Art. 15º. JORNADA LABORAL.- El quinto párrafo de este artículo, relativo al descanso entre jornadas, se sustituye por el siguiente: "Por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, se podrá pactar la reducción del descanso entre jornadas previsto en el apartado 3 del artículo 34 ET, a diez horas, de conformidad a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 7, del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, únicamente para el personal de las áreas funcionales segunda (cocina y economato) y tercera (restauración, sala, bar y similares) del ALEH V."
- D) RÉGIMEN RETRIBUTIVO.- En los 5 anexos a la presente acta se fijan las retribuciones para el periodo de ampliación de la vigencia establecida en la letra A) de este Acuerdo: los incrementos son los siguientes:
1. Para el periodo 1 de enero de 2018 a 31 de marzo de 2018, las retribuciones tendrán un incremento del 3,875 por 100, calculado sobre las retribuciones vigentes en diciembre de 2017. Este porcentaje se obtiene de deducir del 5 por 100 acordado, el 1,125 por 100 pactado en el Convenio colectivo para el periodo 1 de marzo de 2017 a 31 de marzo de 2018.
 2. Para el periodo 1 de abril de 2018 a 31 de marzo de 2019, el incremento será del 5 por 100, calculado sobre las retribuciones vigentes en diciembre de 2017. Este porcentaje es el sumatorio del 3,875 por 100 y el 1,125 por cien.
 3. Para el periodo 1 de abril de 2019 a 31 de marzo de 2020, el incremento será del 5 por 100, calculado sobre las retribuciones vigentes en diciembre de 2017, que se sumará al resultado del 5 por 100 revisado según el número precedente.



FeSMC
Servicios, Movilidad
y Consumo
ILLES BALEARS



4. Para el periodo 1 de abril de 2020 a 31 de marzo de 2021, el incremento será del 3,5 por 100, calculado sobre las retribuciones vigentes en diciembre de 2017, que se sumará al resultado del incremento del número precedente.
5. Para el periodo 1 de abril de 2021 a 31 de marzo de 2022, el incremento será del 3,5 por 100, calculado sobre las retribuciones vigentes en diciembre de 2017, que se sumará al resultado del incremento del número precedente.

La suma aritmética de los porcentajes anteriormente fijados son del 17 por 100, para el periodo 1 de enero de 2018 a 31 de marzo de 2022.

Los porcentajes fijados en los números anteriores serán de aplicación en las fechas y periodos citados, al salario base (art. 24º); plus de nocturnidad (art. 26º); plus de desplazamiento (art. 28º); herramientas (art. 29º); uniformes y ropa de trabajo (art. 30º); y manutención (art. 31º).

- E) Disposición transitoria tercera. DESCANSO ENTRE JORNADAS.- Esta disposición queda derogada al haberse pactado sobre esta materia en la letra C) de este Acuerdo.
- F) V ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE HOSTELERÍA (ALEH V).- Todas las reseñas que se hacen en el texto del Convenio colectivo al IV ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE HOSTELERÍA (ALEH IV), deben tenerse referidas al V ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE HOSTELERÍA (ALEH V), publicado en el «BOE» número 21, de 21 de mayo de 2015.
- G) Se deroga y deja sin efecto la disposición adicional décima del Convenio colectivo (INCREMENTOS RETRIBUTIVOS EN CASO DE PRÓRROGA DEL CONVENIO).
- H) Disposición transitoria tercera (nueva). Incluir en esta disposición, ya que la misma con el mismo ordinal, ha quedado derogada en virtud de la letra F) de este Acuerdo, cuyo título será SALUD LABORAL, con el texto siguiente: "Disposición transitoria tercera. SALUD LABORAL.- Las partes firmantes del presente Convenio colectivo pactan proponer al Govern de las Illes Balears la suscripción de un Acuerdo tripartito que tenga por objeto reducir la siniestralidad laboral y la mejora



en la calidad de las condiciones de trabajo de las trabajadoras y trabajadores del sector.

El referido Acuerdo incluirá, como objetivo específico, el estudio de las cargas físicas de trabajo en las empresas del sector, en particular las condiciones de ergonomía y la de los sobreesfuerzos, y habilitará los instrumentos necesarios para su evaluación eficaz y el establecimiento de medidas preventivas que

permitan alcanzar un entorno de trabajo saludable, contando en todo caso con la participación de los comités de seguridad y salud de las empresas y, en su caso, los delegados de prevención, desarrollándose todo ello en el seno de la Fundación para la prevención de Riesgos Laborales en el sector de Hostelería de las Illes Balears.

Los estudios, trabajos y elaboración de los distintos instrumentos de actuación, deberán iniciarse una vez publicado el presente Acuerdo de revisión del Convenio colectivo en el «BOIB», debiendo culminarse antes de que termine la vigencia del mismo.”

De la forma expuesta se alcanza el presente Acuerdo como expresión de la voluntad de las partes legitimadas y mayoritarias de revisar el texto articulado del Convenio colectivo en los ocho puntos expuestos, con eficacia erga omnes para todas las empresas y trabajadores del sector de hostelería en las Illes Balears.



G CONSELLER
O TREBALL, COMERÇ
I I INDÚSTRIA
B



FeSMC
Servicios, Movilidad
y Consumo
ILLES BALEARS



II.- ACUERDO TRIPARTITO:

La defensa y protección de la salud en el trabajo, es un valor esencial que debe enfocarse de manera que prime la prevención frente a la reparación y todas las entidades firmantes del presente acuerdo creen en ese principio.

Las medidas que se adoptan en el acuerdo pretenden revertir tendencias definitorias de un tipo de causas de siniestralidad laboral imperantes en el sector de hostelería. Y por ello es conveniente que todas las entidades interesadas, Govern, organizaciones empresariales y organizaciones sindicales, aúnen esfuerzos y trabajen de manera coordinada para alcanzar un nivel óptimo en las condiciones de salud laboral en el sector.

Este objetivo resulta especialmente exigible a los poderes públicos, pues específicamente se les encomienda, como un principio rector de la política social y económica, en el artículo 40.2. de la Constitución Española, el deber de velar por la salud laboral. El mandato constitucional ha sido objeto de desarrollo por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (BOE, del 10), de Prevención de Riesgos Laborales, así como por su normativa reglamentaria, en coherencia con las disposiciones de la Unión Europea y compromisos internacionales contraídos a partir de la ratificación del Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

El Govern de las Illes Balears, dentro del ámbito de sus competencias, debe velar por el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales. El artículo 27.1. del Estatut de Autonomia de les Illes Balears, según la redacción dada por la Ley Orgánica 1/2007, del 28 de febrero (BOE núm. 52, del 1 de marzo) dispone que, en el ámbito de sus competencias, las Administraciones públicas de las Illes Balears impulsarán la formación permanente, el acceso gratuito a los servicios públicos de empleo y el empleo estable y de calidad en la que se garanticen la seguridad, la dignidad y la salud en el trabajo.

La Estrategia de Seguridad y Salud Laboral de las Islas Baleares, para el periodo 2016 - 2020, fue aprobada y consensuada con los interlocutores sociales en el Consejo de Salud Laboral de las Islas Baleares en sesión ordinaria de día 14 de diciembre de 2015. La Estrategia tiene ocho objetivos estratégicos:



G CONSELLER
O TREBALL, COMERÇ
I INDÚSTRIA
B



FeSMC
Servicios, Movilidad
y Consumo
ILLES BALEARS



serveis

- Reducir la siniestralidad laboral mejorando las condiciones de seguridad y salud laboral de las empresas de nuestras Islas.
- Desarrollar una cultura de seguridad y salud laboral en el conjunto de la sociedad balear.
- Promover el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y la calidad y eficacia de los servicios de prevención.
- Potenciar la coordinación de las diferentes organizaciones y entidades implicadas en materia de prevención de riesgos laborales.
- Mejorar y promover el estudio y la investigación de enfermedades profesionales, así como su detección y comunicación.
- Sensibilizar sobre la importancia de prevenir los riesgos psicosociales.
- Fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de empresarios y trabajadores en la gestión de la prevención de riesgos laborales.
- Promover la investigación y la formación en el ámbito de la prevención y la salud laboral.

Para el desarrollo de estas políticas de mejora de la salud de los trabajadores y trabajadoras, es imprescindible el concurso de los agentes sociales.

El principio de integración de la prevención en todos los niveles organizativos de las empresas enlaza con la necesidad de mantener un nivel de calidad total que se refleja en el ámbito laboral en el alcance del nivel de siniestralidad más bajo posible. La organizaciones empresariales firmantes del presente acuerdo, desde la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales en el sector de Hostelería de las Illes Balears (en adelante FPHIB), efectúan una encomiable labor entre sus asociados para que dicho objetivo sea una realidad.

Por su parte, las organizaciones sindicales tienen como principal objetivo la defensa de los intereses de los trabajadores y de sus derechos y bienes más preciados, entre los que destaca la salud. Son incontables las aportaciones que desde los comités de seguridad y salud de las empresas se realizan por los delegados de prevención y la activa participación que se lleva a cabo desde la propia estructura organizativa, que redunda en las decisiones, proyectos, estudios, guías, manuales y análisis de la FPHIB.



G CONSELLER
O TREBALL, COMERÇ
I INDÚSTRIA
B



FeSMC
Servicios, Movilidad
y Consumo
ILLES BALEARS



Uno de los grandes retos en materia preventiva que tiene la sociedad balear es mejorar la detección de enfermedades profesionales. El artículo 157 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social determina que “se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional.”

Los poderes públicos, deben dar respuesta a la necesidad de controlar las causas que provocan las enfermedades profesionales y deben vigilar la infradeclaración de las enfermedades relacionadas con el trabajo.

En un mercado laboral como el de Baleares, donde prima el sector servicios y en particular el turístico, los colectivos profesionales afectados pueden estar sometidos a altos ritmos de trabajo y sobrecargas que pueden acabar perjudicando la salud de los trabajadores y trabajadoras tras muchos años llevando a cabo movimientos repetitivos.

Esta situación puede repercutir en los índices de siniestralidad del sector, especialmente en profesiones como camareros / as de pisos, camareros /as de sala, cocineros /as, siendo necesario incidir en factores como la organización del trabajo, los factores medioambientales (como el ruido, iluminación, estrés térmico...) e individuales (como la edad, el sexo, el estado biológico...).

Por todo ello la Conselleria de Treball, Comerç i Indústria y los firmantes del Convenio de Hostelería de las Illes Balears, acuerdan:

1º.- Todos los firmantes de este acuerdo comparten que la defensa y protección de la salud en el trabajo es un valor esencial que debe enfocarse de manera que prime la prevención frente a la reparación.

2º.- Las tres partes firmantes declaran que el objetivo es conseguir un entorno de trabajo seguro, que implique una reducción de la siniestralidad en el sector de hostelería. Es imprescindible que, en las políticas de mejora de la salud de los trabajadores y trabajadoras que lleva a cabo la Conselleria de Treball, Comerç i Indústria, participen y se impliquen las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del Convenio de Hostelería de las Illes Balears, a través de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales en el Sector de Hostelería de les Illes Balears



G CONSELLER
O TREBALL, COMERÇ
I INDÚSTRIA
B



FeSMC
Servicios, Movilidad
y Consumo
ILLES BALEARS



(FPHIB), compuesta por las organizaciones empresariales y sindicales del citado sector, como fundación sin ánimo de lucro que tiene por objeto el fomento de la investigación, el desarrollo y la promoción de las acciones tendentes a la mejora de la salud laboral y seguridad en el trabajo en el sector de hostelería.

4º.- Todos los firmantes de este acuerdo manifiestan su preocupación porque la carga de trabajo adjudicada a los trabajadores del sector sea adecuada, y velarán para que aquella no supongan un riesgo para la salud de los trabajadores y trabajadoras de hostelería.

5º.- La Conselleria de Treball, Comerç i Indústria se compromete a poner todos los medios humanos, materiales y económicos para la realización, en coordinación con la FPHIB, un estudio técnico para analizar las condiciones de ergonomía en el sector de hostelería que constituya un instrumento válido para evaluar de forma más eficaz los efectos de las cargas de trabajo de forma que puedan realizar su labor de manera no lesiva y digna.

6º.- La Conselleria de Treball, Comerç i Indústria se compromete a poner todos los medios humanos, materiales y económicos para el establecimiento de un circuito más eficaz para la detección y el reconocimiento ágil y eficaz de las enfermedades profesionales padecidas por los trabajadores y trabajadoras del sector de la hostelería.

7º.- Los tres firmantes del presente Acuerdo se comprometen a constituir una Comisión de Seguimiento del mismo, constituida por representantes de la Conselleria de Treball, Comerç i Indústria y de la FPHIB. La Comisión de Seguimiento se reunirá con una periodicidad semestral, al objeto de comprobar los avances realizados en el cumplimiento del Acuerdo y planificar el siguiente periodo de trabajo.