Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA
CONSEJERÍA DE TRABAJO, FUNCIÓN PÚBLICA Y DIÁLOGO SOCIAL

8723 ***Resolución de la consejera de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo del sector de la Hostelería de las Illes Balears y su publicación en el Butlletí Oficial de les Illes Balears***

Antecedentes

1. El 8 de julio de 2025, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo del sector de la hosteleria de las Illes Balears.

2. El 18 de julio de 2025, Tatiana Manuela Muñoz Sánchez, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo del sector de la hosteleria de las Illes Balears, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de igualdad de las Illes Balears.

2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.

3. Hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.

4. Publicar el Convenio en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, en fecha de la firma electrónica *(1 de agosto de 2025)*

La directora general de Trabajo y Salud Laboral
María de la Luz Moreno Romero
Por delegación de la consejera de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social
(BOIB 99 de 26 de julio de 2025)

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

ACTA DE ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL XVII CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE HOSTELERÍA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS ILLES BALEARS

(CÓDIGO CONVENIO 07000435011982)

En Palma, a 8 de julio de 2025 a las 15.00 horas, se reúnen los miembros designados por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Sectorial de Hostelería de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (en adelante, **"Comisión Negociadora**").

ASISTENTES

Organizaciones Empresariales (en adelante, la "**Parte Empresarial**"):

(i) Por parte de FEDERACIÓN EMPRESARIAL HOTELERA DE MALLORCA (en adelante "**FEHM**"):

Javier VICH VÉLEZ (Presidente)

Asesorada por Javier SOLA ORTIZ y Tatiana MUÑOZ SÁNCHEZ

(ii) Por parte de la FEDERACIÓN EMPRESARIAL HOTELERA DE IBIZA Y FORMENTERA (en adelante, "**FEHIF**")

Manuel SENDINO LÓPEZ (Gerente)

(iii) Por parte de la ASSOCIACIÓ MALLORQUINA DE CAFETERIES, BARS I RESTAURANTS (en adelante, "**Restauración CAEB**"):

Juan Miguel FERRER AMENGUAL (Presidente)

Asesorada por Miquel PLANAS FONT

(iv) Por parte de la ASOCIACIÓN DE BARES, RESTAURANTES Y CAFETERÍAS DE IBIZA Y FORMENTERA PIME:

Miguel TUR COSTA (Presidente)

Asesorada por Miquel PLANAS FONT

(v) Por parte de la ASOCIACIÓN MENORQUINA DE CAFETERÍAS, BARES Y RESTAURANTES PIME,

Antoni SANSALONI PONS (Presidente)

Asesorada por Miquel PLANAS FONT

(vi) Por parte de la ASOCIACIÓN BALEAR DE OCIO Y ENTRETENIMIENTO (en adelante "**ABONE**"):

Miguel PÉREZ- MARSÀ ROCA (Presidente)

Asesorada por Miquel PLANAS FONT

Organizaciones Sindicales (en adelante, la "**Parte Social**"):

(i) Por parte de la FEDERACIÓN DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES LAS ILLES BALEARES ("**FeSMC-UGT**"):

José GARCÍA RELUCIO (Secretario General)

Asesorada por Verónica FREGAL OLO Y Sara del Mar GARCÍA TEJEA

Por parte de FEDERACIÓN HOTELERA DE MENORCA (en adelante "**ASHOME**") y la FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS DE LAS ILLES BALEARS ("**CCOO**") se rechaza la firma del Acta de Acuerdo.

La Parte Empresarial y la Parte Social (las "**Partes**") se reconocen mutuamente su capacidad y legitimación para negociar el Convenio Colectivo,

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

MANIFIESTAN

I. Que, el pasado 6 de febrero de 2025 las Partes acordaron constituir la Comisión Negociadora del XVII Convenio Colectivo Sectorial de Hostelería de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y celebrar la primera reunión de la Comisión Negociadora, de conformidad a lo previsto en los artículos 86, 87, 88 y concordantes del Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET).

II: Que, las Partes han mantenido reuniones de la Comisión Negociadora en las siguientes fechas: 28 de febrero, 20 de marzo, 1 de abril, 30 de abril, 22 de mayo, 26 de junio y 8 de julio.

III: Que, en el día de hoy, las Partes han alcanzado el siguiente Acuerdo, suscribiendo a tal efecto la presente Acta de Acuerdo, cuya firma se acuerda que se realice de manera telemática.

IV. Que, habiendo aprobado las Partes el texto del XVII Convenio Colectivo Sectorial de Hostelería de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, las Partes han acordado solicitar su registro e inscripción.

V. Que, en virtud de lo anterior, por medio de la presente, las Partes:

ACUERDAN

PRIMERO. – APROBACIÓN DEL XVII CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE HOSTELERÍA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS ILLES BALEARS

XVII CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE HOSTELERÍA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS ISLAS BALEARES

(CÓDIGO CONVENIO 07000435011982)

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO PRELIMINAR.

Art. 1º. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL
Art. 2º. ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA.-
Art. 3º. CLÁUSULA DE VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD
Art. 4.º PUBLICIDAD DEL CONVENIO
Art. 5º. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

CAPÍTULO II. CONTRATACIÓN, PLANTILLAS, MOVILIDAD, ASCENSOS Y CONTRATACIÓN O SUBCONTRATACIÓN DE SERVICIOS

Art. 6º. NORMAS COMUNES DE CONTRATACIÓN
Art. 7º. PLANTILLAS Y CONTRATACIÓN
Art. 8º. PERSONAS TRABAJADORAS FIJAS DISCONTINUAS
Art. 9º. CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE
Art. 10º. DIMISIONES O CESES
Art. 11º. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, MOVILIDAD FUNCIONAL Y ASCENSOS
Art. 12º. ESCALAFÓN DE PERSONAL
Art. 13º. DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIONES DE CONTRATO Y REDUCCIONES DE JORNADA
Art. 14º. CONTRATACIÓN O SUBCONTRATACIÓN DE SERVICIOS

CAPÍTULO III. JORNADA, DESCANSOS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Art. 15º. JORNADA LABORAL
Art. 16º. DESCANSO SEMANAL
Art. 17º. VACACIONES
Art. 18º. FIESTAS

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

Art. 19º. PERMISOS RETRIBUIDOS. –
Art. 20º. PERMISOS NO RETRIBUIDOS
Art. 21º. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR
Art. 22º. EXCEDENCIAS ESPECIALES

CAPITULO IV RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Art. 23º. COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y PAGO DE ATRASOS
Art. 24º. SALARIO BASE. –
Art. 25º. SITUACIONES ESPECIALES QUE AFECTAN AL SALARIO BASE
Art. 26º. PLUS DE NOCTURNIDAD. –
Art. 27º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS. –
Art. 28º. PLUS DE DESPLAZAMIENTO. –
Art. 29º. HERRAMIENTAS. –
Art. 30º. UNIFORMES Y ROPA DE TRABAJO. –
Art. 31º. ALOJAMIENTO Y MANUTENCIÓN. –
Art. 32º. RECLAMACIÓN DE CANTIDADES
Art. 33º. COMPENSACIÓN A LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL
Art. 33º bis. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR EL CUMPLIMIENTO POR PARTE DE LA PERSONA TRABAJADORA DE LA EDAD LEGAL DE JUBILACIÓN FIJADA EN LA NORMATIVA DE SEGURIDAD SOCIAL

CAPÍTULO V. ACCIÓN ASISTENCIAL Y SALUD LABORAL

Art. 34º. SEGURO POR INCAPACIDAD O FALLECIMIENTO
Art. 35º. SEGURO DE ACCIDENTES
Art. 36º. INCAPACIDAD TEMPORAL
Art. 37º. SALUD LABORAL
Art. 37º bis. ANÁLISIS DE LOS MÉTODOS Y TIEMPOS DE TRABAJO DE LAS CAMARERAS DE PISOS DE LAS EMPRESAS DE ALOJAMIENTO REGULADOS EN LA LEY 8/2012, DE 29 DE JULIO, DEL TURISMO DE LAS ILLES BALEARS
Art. 38º. MANIPULACIÓN DE ALIMENTOS

CAPÍTULO VI. REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Art. 39º. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA
Art. 40º. AUSENCIAS DEL TRABAJO POR FUNCIONES DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL
Art. 41º. ACUMULACIÓN DE HORAS DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL
Art. 42º. DELEGADO/A SINDICAL
Art. 43º. ACCIÓN SINDICAL
Art. 44º. CUOTA SINDICAL

CAPÍTULO VII. MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LA EMPRESA

Art. 45º. MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera. ACUERDOS INTERCONFEDERALES
Disposición transitoria segunda. VI ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE HOSTELERÍA (ALEH VI)
Disposición transitoria tercera. JUBILACIÓN.
Disposición transitoria cuarta. ADAPTACIÓN DEL ANEXO II SOBRE CATEGORÍAS DE LOS CENTROS DE TRABAJO A EFECTOS RETRIBUTIVOS
Disposición transitoria quinta. CLASIFICACIÓN ADMINISTRATIVA EN TRÁMITE DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE HOSPEDAJE

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. COMPLEMENTO POR ANTIGÜEDAD *AD PERSONAM*
Disposición adicional segunda. COMISIÓN PARITARIA
Disposición adicional tercera. CAMARERA DE PISOS Y CAMARERO DE PISOS
Disposición adicional cuarta. TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y MEDIACIÓN DE LAS ISLAS BALEARES
Disposición adicional quinta. OBSERVATORIO PARA LA PROUDCTIVIDAD Y EN CONTRA DEL ABSENTISMO-
Disposición adicional sexta. GARANTÍAS DE OCUPACIÓN ANTERIORES AL AÑO 1992.-

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

Disposición adicional séptima. LÍMITE DE JORNADA DE TRABAJO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS FIJAS DISCONTINUAS CONTRATADAS DURANTE LA VIGENCIA DEL REAL DECRETO-LEY 15/1998, DE 27 DE NOVIEMBRE
Disposición adicional octava. MEDIDAS ESPECIFICAS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN EL ÁMBITO DE LAS EMPRESAS DE HOSTELERÍA
Disposición adicional novena. ACUERDO TRIPARTITO
Disposición adicional décima. REGIMEN ESPECIAL PARA EMPRESAS DE RESTAURACIÓN, OCIO y ENTRETENIMIENTO DE LAS ISLAS BALEARES-
Disposición adicional undécima. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ISLAS BALEARES Nº 92/2024, DE 26 DE FEBRERO DE 2024
Disposición adicional duodécima. REDUCCIÓN DE LA JORNADA EFECTIVA DE TRABAJO

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera. NORMATIVA SUPLETORIA
Disposición final segunda. CLÁUSULA DEROGATORIA

ANEXOS

ANEXO I. NIVELES RETRIBUTIVOS PARA LOS PUESTOS DE TRABAJO DEL XVII CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE LAS ISLAS BALEARES
ANEXO II. CATEGORÍA DE LOS CENTROS DE TRABAJO A EFECTOS RETRIBUTIVOS
ANEXO III. TABLA FIJA DE TRAMOS DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADOS
ANEXO IV. COMUNICADO DE LLAMAMIENTO A LAS PERSONASTRABAJADORAS FIJAS DISCONTINUAS Y A LA OFICINA DE EMPLEO
ANEXO V. COMUNICADO DE INTERRUPCIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS FIJAS DISCONTINUAS
ANEXO VI. XVII CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS ISLAS BALEARES ARTÍCULO 7º.1
ANEXO VII. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA DE LAS ISLAS BALEARES.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

XVII CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE HOSTELERÍA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS ISLAS BALEARES

(CÓDIGO CONVENIO 07000435011982)

INTRODUCCIÓN

1. Tras constituirse en comisión negociadora, las organizaciones empresariales FEDERACIÓN EMPRESARIAL HOTELERA DE MALLORCA (“**FEHM**”), FEDERACIÓN EMPRESARIAL HOTELERA DE IBIZA Y FORMENTERA (“**FEHIF**”), ASSOCIACIÓ MALLORQUINA DE CAFETERIES, BARS I RESTAURANTS (“**Restauración CAEB**”), ASOCIACIÓN DE BARES, RESTAURANTES Y CAFETERÍAS DE IBIZA Y FORMENTERA PIME, ASOCIACIÓN MENORQUINA DE CAFETERÍAS, BARES Y RESTAURANTES PIME y ASOCIACIÓN BALEAR DE OCIO Y ENTRETENIMIENTO (“**ABONE**”), y sindicales FEDERACIÓN DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES LAS ILLES BALEARES (“**FeSMC-UGT**”), legitimadas en el ámbito de negociación del Convenio colectivo han suscrito el 8 de julio de 2025 el Acta de acuerdo de la Comisión Negociadora del XVII Convenio Colectivo Sectorial de Hostelería de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

2. El presente Convenio Colectivo para el sector de la hostelería de las Illes Balears ha sido fruto del firme propósito de actualizar y modernizar el marco normativo que regula las relaciones laborales en uno de los pilares económicos y sociales más relevantes de nuestra comunidad autónoma.

3. La hostelería en Baleares representa no solo una fuente esencial de empleo y riqueza, sino también un reflejo de nuestra identidad, hospitalidad y calidad como destino turístico de referencia internacional. Sin embargo, los profundos cambios que atraviesan la sociedad, la economía y el mercado laboral hacen imprescindible revisar y adaptar nuestro modelo de relaciones laborales.

4. Este convenio, pionero en el sector, ha sido fruto del diálogo y el consenso entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, con el objetivo de avanzar hacia un modelo de relaciones laborales más moderno y eficiente.

5. Se incorporan al texto convencional distintas novedades en materia de contratación, llamamiento y garantía de ocupación de las personas

trabajadoras fijas discontinuas, entre otras, modernizando el convenio colectivo y adaptándolo a las novedades legislativas incorporadas al ordenamiento jurídico desde la aprobación del anterior convenio. También se introduce un nuevo capítulo en materia de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa, se crea el Observatorio para la productividad y en contra el absentismo en Mallorca, Ibiza – Formentera y Menorca.

6. Asimismo, las partes firmantes convienen en la incorporación, a través de la Disposición adicional décima, de un Régimen Especial destinado a las empresas de restauración, ocio y entretenimiento de las Illes Balears. Dicho régimen reconoce la singularidad de un tejido empresarial compuesto mayoritariamente por microempresas y autónomos y sienta las bases para abordar de forma diferenciada sus particularidades durante la vigencia del convenio y en futuros procesos negociadores.

7. Con ello, las partes firmantes expresan su voluntad de seguir construyendo un sector competitivo, profesionalizado y socialmente responsable, donde el desarrollo económico vaya de la mano de la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

8. Es destacable que el Acuerdo alcanzado ha sido suscrito por la mayoría de las partes integrantes de la Comisión Negociadora, lo que evidencia el compromiso por otorgar seguridad y estabilidad al proceso de diálogo y de negociación colectiva sectorial autonómica.

9. En el día de la fecha, se ha reunido la Comisión Negociadora para ratificar el texto consolidado, acordando que su firma se realice por medios electrónicos y su posterior remisión a la autoridad laboral para su inscripción, depósito y registro en el REGCON, solicitando su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears. Asimismo, las partes firmantes han acordado iniciar los trámites precisos para que las camareras de pisos sean incluidas en el ámbito subjetivo del Real Decreto 402/2025 de 27 de mayo por el que se regula el procedimiento previo para determinar los supuestos en los que procede permitir anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social mediante la aplicación de coeficientes reductores.

10. Así, el texto del XVII Convenio Colectivo Sectorial de Hostelería de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares es el siguiente:

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo preliminar.

1. PARTES QUE LO CONCIERTAN

Son partes concertantes del presente convenio colectivo; por la representación empresarial: Federación Empresarial Hotelera de Mallorca (FEHM), Federación Empresarial Hotelera de Ibiza y Formentera (FEHIF), Asociación Mallorquina de Cafeteries, bars i restaurants ("Restauración CAEB"), Asociación de Restauración de de bares, restaurantes y cafeterías de Ibiza y Formentera PIME, Asociación Menorquina de cafeterías, bares y restaurantes PIME y la Asociación Balear de Ocio y Entretenimiento ("ABONE"); y por la representación sindical, la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de Unión General de Trabajadores de las Illes Balears ("FeSMC-UGT").

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

1. Las partes concertantes del convenio colectivo, de forma juiciosa y firme acatan los motivos y el texto auténtico de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en especial el Título IV de la misma que se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, así como de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

A este respecto, las partes concertantes declaran que las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. Las partes concertantes manifiestan su compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Asimismo, las partes concertantes manifiestan su firme compromiso con la prevención de delitos y de otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo de conformidad con la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

2. Las relaciones laborales se regirán por el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los términos previstos en la legislación aplicable. Además, es de aplicación al presente convenio colectivo como derecho paccionado supletorio, el capítulo décimo sobre «igualdad de mujeres y hombres» del VI Acuerdo Laboral de ámbito Estatal del sector de Hostelería (en lo sucesivo, ALEH VI), firmado el día 28 de noviembre de 2022, publicado en el Boletín Oficial del Estado (en lo sucesivo, BOE) núm. 59, de 10 de marzo de 2023, código convenio (99010365011900).

De conformidad con la legislación aplicable y el ALEH VI, todas las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

convenio colectivo están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y se comprometen a promover medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el caso de las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras las medidas de igualdad, de acuerdo con lo establecido legalmente, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Conforme a lo establecido en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras también deberán contar con conjunto de medidas planificadas para la igualdad real de las personas LGTBI.

Art. 1º. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL

Se regirán por el presente convenio colectivo 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 resultaran afectados por aplicación del ámbito funcional del ALEH VI, así como las personas trabajadoras que presten las funciones de los puestos de trabajo recogidos en dicho acuerdo estatal que se reflejan en el anexo I del Convenio colectivo, prestando sus servicios en dichos centros de trabajo, todo ello dentro del ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

Art. 2º. ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA.-

El presente convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación, estando vigente hasta el día 31 de marzo de 2028. Los efectos retributivos entrarán en vigor con efectos del día 1 de abril de 2025.

Finalizado el periodo de vigencia del convenio, éste se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes legitimadas para su negociación, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 86, 87 y concordantes del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET).

En caso de denuncia, ésta deberá producirse dentro del mes de enero de 2028, o dentro de cualquiera de los siguientes meses de enero de los eventuales años de prórroga, mediante comunicación escrita que deberá dirigirse a las otras partes firmantes del Convenio. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la Comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, todo ello de conformidad a lo establecido en el artículo 89. 1 y 2 ET.

Art. 3º. CLÁUSULA DE VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.-

1. Las condiciones pactadas en el convenio colectivo a efectos de su aplicación configuran un todo orgánico e indivisible. No obstante, si la autoridad laboral estimase que algún precepto de convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, las partes firmantes del mismo tratarán de consensuar un texto alternativo que merezca la aprobación de dicha autoridad en el preceptivo trámite de audiencia que establece el artículo 90.5 ET.

Si no se alcanzase consenso en la subsanación de la supuesta anomalía, y la jurisdicción social en resolución firme anulase o invalidase alguno de los pactos del convenio, quedará vigente el resto del texto del mismo, sin perjuicio de lo que se establece a continuación.

2. Si se diese tal supuesto, la comisión negociadora de este convenio colectivo deberá reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de renegociar la materia, cláusula o pacto anulado, así como el contenido de aquellas condiciones o derechos conexos que hayan sido objeto de acuerdo o contrapartida para pactar el precepto anulado.

Si en el plazo de cuarenta y cinco días naturales a partir de la fecha en que la comisión negociadora se haya reunido para llevar a cabo la renegociación expresada en el párrafo anterior las representaciones signatarias del convenio no alcanzasen un acuerdo, cualquiera de las partes legitimadas firmantes del mismo podrá solicitar la mediación y, en su caso, el arbitraje del procedimiento de solución autónoma de conflictos del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (en los sucesivo, TAMIB).

Art. 4.º PUBLICIDAD DEL CONVENIO

Las empresas afectadas por el presente Convenio tendrán expuesto en los centros de trabajo, en lugar visible y de fácil acceso, un ejemplar completo del texto convencional, las actas de las revisiones retributivas acordadas durante su vigencia y las resoluciones interpretadoras acordadas por la Comisión Paritaria.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

Art. 5º. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y DE LA PRODUCTIVIDAD.-

La organización, dirección y control de la actividad laboral, así como la necesidad de mejora de la productividad, es facultad del empresario/a o de las personas en quien éste/a delegue, con sujeción a las normas legales y convencionales vigentes.

CAPÍTULO II

CONTRATACIÓN, PLANTILLAS, MOVILIDAD, ASCENSOS Y CONTRATACIÓN O SUBCONTRATACIÓN DE SERVICIOS

Art. 6º. NORMAS COMUNES DE CONTRATACIÓN

Serán de aplicación las siguientes normas comunes de contratación:

1. FIRMA Y COMUNICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Las empresas están obligadas a comunicar al Servicio Público de Empleo, en el plazo de los diez días hábiles siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito. La persona trabajadora tendrá derecho a recibir una copia del contrato o de la prórroga, en su caso, en el momento de su firma.

La Empresa entregará a la representación legal de las personas trabajadoras una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito. Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudiera afectar a la intimidad personal. La copia básica se entregará por la empresa, en plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de las personas trabajadoras, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Asimismo, dicha copia básica se comunicará al Servicio Público de Empleo. Cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras también deberá formalizarse copia básica y remitirse a dicho Servicio Público.

Un representante legal de las personas trabajadoras podrá estar presente en la firma del contrato de trabajo, siempre que la persona trabajadora afectada no manifieste lo contrario.

Se faculta a la Comisión Paritaria del Convenio para la adaptación del texto del presente apartado si se produjeran cambios normativos en esta materia.

2. PERIODO DE PRUEBA En esta materia es de aplicación lo previsto en el capítulo tercero del ALEH VI.

3. PREFERENCIAS.- Se establece que, en igualdad de condiciones profesionales y sin perjuicio de la legislación vigente, tendrán preferencia para ocupar los puestos de trabajo como fijo ordinario o fijo discontinuo aquellas personas trabajadoras que habiendo sido contratadas por la misma empresa por duración determinada, acrediten mayor número de días trabajados, no hayan rechazado ninguna prórroga del contrato y hayan cumplido con la totalidad de la duración o duraciones pactadas en sus contratos de trabajo.

Si la empresa precisara contratar a una persona trabajadora con la condición de fijo ordinario, lo seleccionará de entre las personas trabajadoras fijas discontinuas de la misma especialidad, si las hubiere, teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad, así como las facultades organizativas empresariales.

4. CONCURRENCIA DESLEAL La Persona Trabajadora queda obligada 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 misma, 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 la representación legal de las personas trabajadoras 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 8.4 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, modificado por el artículo 13 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo («B.O.E.» 30 diciembre), por la que regulan las empresas de trabajo temporal, las empresas afectadas por el presente convenio no podrán celebrar contratos de puesta a disposición cuando en los doce meses inmediatamente anteriores hayan 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.

La persona trabajadora puesta a disposición tendrá los mismos derechos que las personas trabajadoras de la empresa usuaria en lo que se

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

refiere a instalaciones colectivas y manutención allí donde esté establecida, así como a percibir la retribución establecida en el presente Convenio Colectivo.

6. PERSONAS TRABAJADORAS EXTRANJERAS EXTRACOMUNITARIAS.- Por aplicación de lo dispuesto en el artículo 71.1 del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, 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 una persona trabajadora extranjera extracomunitaria presentada en plazo, el recibo de la solicitud expedido por la administración pública correspondiente prorroga la validez del permiso y surte sus mismos efectos, en el ámbito laboral y de la Seguridad Social, hasta la resolución del expediente.

7. PERSONAS TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD.- Las empresas que empleen un número de personas trabajadoras que excedan de cincuenta vendrán obligadas a emplear un número de personas trabajadoras con discapacidad, en los términos previstos en el artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (BOE 3 diciembre 2013), esto es, en un porcentaje no inferior al dos por ciento de la plantilla. Podrán excepcionalmente quedar exentas de esta obligación, tal y como prevé el artículo 1 del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril (BOE núm. 94, de 20-abril-2005), de forma parcial o total, por los motivos establecidos en el apartado 2 del mismo, siempre que en ambos supuestos se aplique alguna de las medidas sustitutorias, alternativa o simultáneamente, que se regulan en el citado real decreto. Las empresas obligadas a realizar este tipo de contrataciones deberán solicitar del Servicio Público de Empleo competente la declaración de excepcionalidad con carácter previo a la adopción de las medidas alternativas reguladas en este real decreto.

Art. 7º. 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.- El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Los criterios relativos a la relación entre contratación temporal y la plantilla del centro de trabajo, a partir de 25 personas trabajadoras, queda fijada en un 75 por ciento entre fijos ordinarios y fijos discontinuos en cada centro de trabajo, por lo tanto, hasta un 25 por ciento podrán ser contratados al amparo de las distintas modalidades de contratación temporal 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 a los criterios del presente apartado será del 65 por ciento de empleo fijo ordinario o fijo discontinuo, siendo en consecuencia el porcentaje de contratación temporal de un 35 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 periodos de actividad en los que el centro de trabajo esté destinado a programas oficiales de vacaciones de turismo social y para los centros de temporada durante el periodo de interrupción de la actividad.

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

La Comisión Paritaria del presente Convenio, 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 le aporte la documentación necesaria. En caso de incumplimiento, la Comisión Paritaria procederá en consecuencia.

2. CONTRATO DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN La contratación de duración determinada por circunstancias de la producción se realizará de conformidad con lo establecido en el artículo 15.2 ET. El contrato por circunstancias de la producción previsto en el artículo 15.2, primer y segundo apartado, podrá concertase con las siguientes duraciones máximas:

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

a) Con carácter general, nueve meses dentro de un periodo de doce meses.
b) En aquellos establecimientos con apertura permanente durante todo el año, podrá ampliarse la duración máxima hasta doce meses.

Las empresas y personas trabajadoras sujetos al presente convenio colectivo podrán formalizar contratos de duración determinada siempre que concurran circunstancias productivas y/o organizativas específicas, atendiendo en todo caso a las disposiciones, reglas, contenido y limitaciones previstas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. En particular, se consideran válidas las siguientes circunstancias:

- **Eventos puntuales durante la temporada de inactividad:** Incluyen acontecimientos como bodas, bautizos, comuniones, presentaciones, celebraciones especiales, conciertos, eventos deportivos, musicales o de ocio, entre otros, que no forman parte de la actividad habitual de la empresa.
- **Ausencia temporal de personal:** Situaciones derivadas de la acumulación puntual de bajas médicas por incapacidad temporal en el mismo centro de trabajo, siempre que estas contingencias impidan atender adecuadamente la actividad habitual del establecimiento o centro de trabajo.
- **Eventos ocasionales durante la temporada de actividad:** Acontecimientos excepcionales que no se corresponden con la actividad ordinaria de la empresa, tales como bodas, bautizos, comuniones, presentaciones, celebraciones especiales, conciertos, eventos deportivos, musicales o de ocio.
- **Incremento inesperado del volumen de ocupación:** Durante periodos inferiores a un mes, siempre que estos incrementos no se configuren como patrones recurrentes en futuras temporadas.
- **Aumento extraordinario del volumen de trabajo durante la temporada de inactividad**, y especialmente cuando dicho aumento se produzca preferentemente durante los meses de diciembre y enero.
- **Sustitución de una persona trabajadora** en los términos establecidos por el artículo 15.3 del ET.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. Los contratos concertados por una duración inferior a la máxima establecida en el presente apartado, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y la persona trabajadora continúe prestando servicios. Expirada dicha duración máxima, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, fijo ordinario o fijo discontinuo, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Se establece un preaviso de, al menos, 48 horas para que la empresa comunique a la persona trabajadora con un contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción, cuando su duración exceda de cuatro semanas, la prórroga de su contrato de trabajo, si así procediera, o su extinción. En este último supuesto la empresa deberá acompañar junto con dicho preaviso una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

En los contratos de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción, a su finalización, la persona trabajadora, tendrá derecho a recibir junto con su liquidación una indemnización de una cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultara de abonar doce días de salario por cada año de servicio, siempre y cuando la persona trabajadora no rechace la prórroga, si así procediera, y, en todo caso, por la expiración del tiempo total convenido en el mismo.

Se entenderá como salario el cociente de dividir el salario base mensual más la correspondiente prorrata de las gratificaciones extraordinarias entre treinta días.

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 ampliaciones de tiempo de ocupación de las personas trabajadoras fijas discontinuas.

3. RÉGIMEN DE VACACIONES Y COMPENSACIÓN DE FIESTAS EN LOS CONTRATOS TEMPORALES O DE DURACIÓN DETERMINADA A las personas trabajadoras contratadas temporalmente o a tiempo determinado, se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional Undécima.

Art. 8º. PERSONAS TRABAJADORAS FIJAS DISCONTINUAS

La contratación de personas trabajadoras fijas discontinuas se regirá por lo regulado en el presente Convenio, con sujeción a las normas siguientes:

1. CONTRATO FIJO DISCONTINUO Se concertará el contrato fijo – discontinuo para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada y para aquellos otros supuestos contemplados en el artículo 16 ET.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

La Empresa, con ocasión de la interrupción del contrato, al comunicar a las personas trabajadoras 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

2.1. Las personas trabajadoras que hayan alcanzado o alcancen tres períodos anuales consecutivos prestando servicios en la misma empresa por tiempo igual o superior a seis meses al año, con la condición contractual de fijo discontinuo, tendrán una garantía de ocupación de seis meses al año.

2.2. A partir del 1 de abril de 2025, las empresas que acrediten una actividad ordinaria estable y continuada superior a seis meses al año, incrementarán al personal que tenga ya consolidada la garantía mínima de ocupación regulada en el párrafo anterior, la media de ocupación efectiva que a partir del 1 de abril de 2025 alcancen durante tres períodos anuales consecutivos de prestación de servicios efectivos, con un tope máximo de hasta nueve meses garantizados al año. En todo caso, únicamente podrán generar una garantía superior a seis meses y con un máximo de hasta nueve meses aquellas personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo que presten servicios de manera efectiva y continuada durante los referidos tres períodos anuales consecutivos.

No obstante lo anterior, la garantía máxima superior a seis meses y con un máximo de hasta nueve meses de ocupación anual establecida en el párrafo precedente podrá ser revertida por la empresa, retornando la persona trabajadora a la garantía mínima de seis meses prevista en el apartado 2.1 anterior, en los siguientes supuestos:

1. Cuando al inicio de la temporada, concurran circunstancias justificadas, sobrevenidas, previsibles o no, que determinen que el establecimiento no vaya a desarrollar una actividad ordinaria efectiva que posibilite el cumplimiento en dicha temporada de la garantía de ocupación superior a seis meses y con un máximo de hasta nueve meses otorgada a la persona trabajadora. Se entenderá incluida dentro de las circunstancias mencionadas anteriormente la ejecución de trabajos de construcción o reforma del establecimiento.
2. Cuando, durante el desarrollo de la temporada, surjan circunstancias imprevisibles o causas objetivas que imposibiliten el cumplimiento de la garantía de ocupación superior a seis meses y con un máximo de hasta nueve meses otorgada a la persona trabajadora.
3. Cuando, con motivo de un cambio de categoría o grupo profesional, la persona trabajadora se vea preterida por otras personas trabajadoras en el orden de llamamiento conforme a las reglas establecidas en el apartado 5 del presente artículo y no sea posible el cumplimiento de la garantía de ocupación superior a seis meses y con un máximo de hasta nueve meses otorgada a la persona trabajadora.

En todos los casos, la empresa deberá comunicar de forma motivada a la persona trabajadora afectada la reversión de la garantía, con una antelación mínima de diez días naturales a la fecha prevista de inicio de la prestación de servicios correspondiente al periodo adicional sobre los seis meses garantizados. En todo caso, la empresa deberá garantizar la ocupación mínima de seis meses anuales conforme a lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo.

La reversión de la garantía de ocupación superior a seis meses y con un máximo de hasta nueve meses se aplicará sin perjuicio de los procedimientos de reducción de jornada o suspensión de contratos de trabajo por causas objetivas regulados en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, que serán de aplicación cuando concurran las circunstancias legalmente previstas.

La reversión regulada en los párrafos precedentes no será de aplicación a las personas trabajadoras que, con anterioridad al 1 de abril de 2025, ya tuvieran garantizado un periodo de ocupación superior a los seis meses.

Todo lo anterior será de aplicación siempre que la interrupción temporal contemplada en el apartado 3º de este mismo artículo no resulte suficiente para ajustar la duración de la temporada garantizada a la actividad real del centro de trabajo.

2.3. Las personas trabajadoras fijas discontinuas que no tengan garantizado el tiempo mínimo de llamamiento regulado en el apartado 2.1 anterior por no haber alcanzado la media de ocupación que se exige, se les garantizará la media de ocupación que hayan realizado durante los llamamientos de los tres primeros años. En este supuesto, la empresa convocará a la persona trabajadora para restablecer la prestación de sus servicios a partir del cuarto año de prestación de servicios como fijo discontinuo por un periodo de duración de ocupación no inferior a la media resultante.

Lo anterior se establece, sin perjuicio de lo regulado en la disposición adicional séptima del presente convenio para personas trabajadoras fijas discontinuas con garantías de ocupación anterior al 1992.

3. 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

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

de trabajo.

Los periodos de ocupación garantizados se prestarán de forma continuada dentro del año natural. No obstante, estos periodos continuados podrán ser fraccionados durante su ejecución, de acuerdo con las facultades directivas y organizativas de la empresa y sin necesidad de tramitar procedimiento legal alguno, por una sola vez y por un tiempo máximo de treinta días dentro del año natural. En el caso de las personas trabajadoras a quienes se les haya reconocido la ocupación adicional establecida en el apartado 2.2 anterior por un periodo de tiempo igual o superior a ocho meses, dichos periodos de ocupación podrán ser fraccionados hasta en dos ocasiones y por un tiempo máximo de cuarenta y cinco días dentro del año natural.

La empresa, en estos casos, deberá preavisar a la persona trabajadora por escrito, tanto de la interrupción como de la reanudación, con una antelación mínima de cinco días naturales.

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

En los centros de trabajo de actividad intermitente a lo largo del año (actividades de prestación a tiempo parcial, establecimientos de fin de semana y/o de duración ocasional o similares), no será de aplicación el régimen de prestación continuada del periodo de ocupación garantizada, en su caso.

La posible ampliación del tiempo de ocupación, más allá del periodo garantizado, ya sea por anticipación y/o prolongación de actividades, no tendrá efectos de cara a un incremento de la media garantizada para ulteriores años, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 2.2 anterior. La persona trabajadora deberá conocer, en su caso, la prolongación del tiempo de ocupación con al menos, siete días naturales de antelación a la conclusión prevista de prestación de servicios. Las reducciones antes reguladas no disminuirán las medias garantizadas de ocupación para ulteriores periodos de actividad.

La representación legal de las personas trabajadoras podrá disponer de la empresa de una relación de las personas trabajadoras fijas discontinuas que tengan periodos mínimos de ocupación garantizados, debiéndose indicar la duración de los mismos.

Lo establecido en los apartados 2 de este artículo y disposición adicional octava del presente convenio, se aplicará solamente a quienes hayan trabajado en este régimen durante los años 1983, 1984 y 1985, y en lo sucesivo a quienes completen o hayan completado tres periodos anuales de ocupación consecutivos como personas trabajadoras fijas discontinuas.

4. 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 personas trabajadoras fijas discontinuas a fijas ordinarias durante un periodo máximo de cuatro años, pasando al quinto año, y de continuar la actividad permanente o continuada, a consolidar la condición contractual de fijo ordinario.

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

Dichas novaciones serán comunicadas a los representes legales de las personas trabajadoras y, en su defecto, 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.

5. LLAMAMIENTO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Todas las personas trabajadoras fijas de carácter discontinuo deberán ser llamadas cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratadas.

1. Se establecen las siguientes condiciones de llamamiento:

a) La empresa deberá llamar a la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora.
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 a la persona trabajadora 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.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

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

Estas condiciones de llamamiento no serán de aplicación a las personas trabajadoras que no hayan consolidado los tiempos mínimos de ocupación a que se refiere los apartados 2 de este artículo y disposición adicional séptima del presente convenio.

El llamamiento deberá realizarse por orden de antigüedad en la empresa dentro de cada especialidad en el puesto de trabajo y grupo profesional. La interrupción se realizará por el orden inverso, cesando primero el de menor antigüedad, salvo aquellas personas trabajadoras con garantía de ocupación que no hayan cumplido la misma, en cuyo caso tendrán preferencia de permanencia éstas. En todo caso verá interrumpido, y por tanto la persona trabajadora cesará en su servicio a la empresa, aquella 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 de la persona trabajadora la mayor parte del período que se estime vayan a precisarse los mismos.

La empresa deberá realizar el llamamiento por escrito a la persona trabajadora para su incorporación en la fecha que corresponda, con una antelación no inferior a diez días naturales, cuando se trate de llevar a cabo el periodo de ocupación garantizado. En los demás casos, incluyendo el caso de las personas trabajadoras fijas discontinuas que carezcan de periodo de ocupación garantizado, el llamamiento será con una antelación no inferior a cinco días.

La persona trabajadora fija discontinua deberá contestar por escrito al llamamiento realizado por la empresa en el plazo máximo de 72 horas desde su recepción. En caso de que la persona trabajadora no conteste en el plazo indicado, la empresa podrá proceder al llamamiento de la siguiente persona trabajadora conforme al orden de llamamiento establecido en el presente convenio.

La persona trabajadora que no haya contestado al llamamiento en el plazo establecido mantendrá su posición en la lista de llamamiento, si bien, para esa temporada, la empresa podrá priorizar el llamamiento de otras personas trabajadoras de la misma especialidad y grupo profesional. Sin perjuicio de lo anterior, cuando la empresa efectúe un llamamiento posterior de plantilla de la misma especialidad y grupo profesional, la persona trabajadora que no hubiera contestado o que no hubiera respondido en el plazo establecido deberá ser incluida en dicho llamamiento.

La falta de respuesta al primer llamamiento no supondrá, por sí sola, la pérdida del derecho a la garantía de ocupación anual, salvo que la persona trabajadora no justifique debidamente la imposibilidad de contestar o incorporarse, en cuyo caso la empresa podrá ajustar en dicha temporada el periodo de ocupación garantizado en proporción al tiempo no trabajado.

Si, dentro de las 72 horas siguientes al llamamiento, la persona trabajadora solicitase por escrito el retraso en su incorporación por mantener una relación laboral vigente con otra empresa y acreditase dicha circunstancia, la empresa valorará la solicitud y, en caso de aceptación, la garantía de ocupación se reducirá proporcionalmente al tiempo de aplazamiento. En caso de denegación, la persona trabajadora deberá incorporarse en la fecha estipulada, y la falta de incorporación injustificada podrá considerarse como causa legal para la extinción del contrato.

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) del anterior 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 la persona trabajadora se viera preterida por la contratación de otra de menor antigüedad en la empresa en su misma especialidad, en el puesto de trabajo y grupo profesional.
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, la persona trabajadora podrá reclamar en procedimiento por despido ante la jurisdicción competente.

La empresa entregará a la representación legal de las personas trabajadoras una copia del llamamiento de las personas trabajadoras fijas discontinuas remitido al Servicio Público de Empleo, según el modelo recogido en el anexo IV. En dicha copia básica no deberá figurar el número del documento nacional de identidad o similar, el domicilio, y cualquier otro que de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

6. NORMAS COMUNES SOBRE FIESTAS LABORALES Y VACACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS FIJAS DISCONTINUAS

Respecto de las fiestas laborales y vacaciones de las personas trabajadoras fijas discontinuas, se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional Undécima.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

7. CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL DE PERSONAS TRABAJADORAS FIJAS DISCONTINUAS Por aplicación de lo dispuesto en el artículo 16 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 las personas trabajadoras que ya tuvieran la condición contractual de fijo discontinuo, esta realización deberá pactarse, en su caso, de común acuerdo y por escrito.

Tendrán preferencia para ocupar puestos de trabajo a tiempo completo, de forma temporal o indefinida, quienes estén trabajando como fijos discontinuos en el mismo centro de trabajo mediante un contrato de trabajo a tiempo parcial. Así mismo, las personas trabajadoras fijas discontinuas contratadas a tiempo parcial podrán novar temporalmente y de común acuerdo con la empresa la prestación de sus servicios a tiempo completo.

Art. 9º. CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

1. En el contrato de formación en alternancia regirá lo establecido en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y las previsiones establecidas en el artículo 29 del ALEH VI.

Sin perjuicio de lo anterior y de conformidad con lo previsto en el artículo 11 del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por razones organizativas y productivas de las empresas del sector, provocadas por las necesidades específicas de las actividades estacionales de hostelería, podrán establecerse distintas duraciones del contrato, que podrá ser fraccionado en dos temporadas turísticas continuadas de una duración mínima de 6 meses cada una de ellas.

En todo caso, el objeto de este contrato será el previsto en la legislación vigente, sin que las empresas puedan celebrar estos contratos para sustituir a personas trabajadoras fijas o fijas discontinuas de plantilla.

2. Contrato para la formación en alternancia: Ambas partes son conscientes de la necesidad de reducir el porcentaje de desempleo de los jóvenes que carezcan de cualificación profesional, por lo que promoverán su inserción laboral a través del contrato para la formación en alternancia celebrado en la propia empresa de conformidad con lo establecido en el artículo 18.4 del Real Decreto 1529/2012 o en el desarrollo reglamentario correspondiente cumpliendo los demás requisitos legales.

Este contrato y su aplicación tendrán las condiciones especiales siguientes:

a) Duración: la duración mínima será de tres meses, incluidos descansos y vacaciones.
b) Retribución: la retribución de la persona trabajadora será, del 60% del salario fijado en convenio colectivo, para una persona trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, el primer año de servicio y del 75% para el segundo año.
c) Temporada de baja de actividad: el presente contrato se podrá celebrar en los períodos de baja actividad.
d) Se podrá celebrar por las empresas directamente, o a través de empresas de trabajo temporal.
e) Las personas contratadas a través de esta modalidad no podrán superar el 20% de la plantilla indefinida tiempo completo de la empresa, sin que pueda superar el 10% de la plantilla por centro de trabajo.

Art. 10º. DIMISIONES O CESES

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente, vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la empresa, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) 30 días naturales para personal de jefatura y subjefatura de departamento.
b) 15 días naturales para el resto de las personas trabajadoras.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora 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 personas trabajadoras contratadas 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 de la persona trabajadora, 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 las personas trabajadoras en el plazo máximo de treinta días con indicación de la causa de los mismos.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

Art. 11º. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, MOVILIDAD FUNCIONAL Y ASCENSOS

Estas materias se remiten al contenido del capítulo segundo, tercero y cuarto del ALEH VI y, en su caso, a los artículos 22, 24 y 39 ET.

Art. 12º. ESCALAFÓN DE PERSONAL

Cuando la representación legal de las personas trabajadoras lo solicite, la empresa facilitará, un escalafón general del personal de la empresa, debiendo figurar en el mismo el nombre y apellidos de la persona trabajadora, fecha de ingreso en la empresa, grupo profesional y puesto de trabajo al que esté adscrito y tipo de contrato.

Art. 13º. DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIONES DE CONTRATO Y REDUCCIONES DE JORNADA

El procedimiento que establece la legislación vigente en estas materias debe ser estrictamente observado por todas las partes intervinientes en el mismo.

Se preavisará a la representación legal de las personas trabajadoras con la antelación establecida en los artículos 47, 47 bis y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Los representantes legales de las personas trabajadoras observarán sigilo profesional en todo lo relacionado con estos procedimientos 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 la representación legal de las personas trabajadoras podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la misma y para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Art. 14º. CONTRATACIÓN O SUBCONTRATACIÓN DE SERVICIOS

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 la empresa concierte un contrato de prestación de servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a la representación legal de sus personas trabajadoras 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 personas trabajadoras que serán ocupadas 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 las personas trabajadoras 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.

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 las personas trabajadoras afectadas 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 las personas trabajadoras fijas discontinuas y sin que ello afecte a la garantía mínima y continuada de ocupación anual en las fechas habituales de incorporación de dichas personas trabajadoras, ni afecte al volumen de empleo fijo ordinario o fijo discontinuo de la empresa.

3. OTRAS OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS. Las empresas afectadas 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 exonerada de responsabilidad la empresa solicitante.

Asimismo, estas empresas, deberán comprobar a efectos de garantía de su percepción, que las personas trabajadoras prestatarias de tales servicios vienen siendo retribuidas, 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 la persona trabajadora en el centro de

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

trabajo, a fin de comprobar que tales condiciones se ajustan al presente Convenio colectivo.

Cuando la externalización de servicios afecte a personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras en el mismo centro de trabajo [1].

CAPÍTULO III
JORNADA, DESCANSOS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Art. 15º. JORNADA LABORAL

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

Por trabajo efectivo se entenderá que la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora y lo deberá recuperar dentro de la misma jornada o en la forma que se pacte de común acuerdo entre las partes.

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

Por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, 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 VI.

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 a la persona trabajadora, se estima en treinta minutos.

Los representantes legales de las personas trabajadoras 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 26º 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 las demás personas trabajadoras, ésta será preferentemente continuada, salvo que por necesidades organizativas o productivas no pueda serlo, en cuyo caso sólo será posible hacer un fraccionamiento. En ningún caso la jornada diaria igual o inferior a cuatro horas podrá ser objeto de fraccionamiento.

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 las personas trabajadoras el informe a que se refiere el apartado a) de la disposición adicional tercera, del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. Una vez llevados a cabo los trámites antes referidos, se expondrá un ejemplar de dicho calendario laboral en un lugar visible del centro de trabajo. En los centros de trabajo de actividad estacional este trámite se llevará a cabo al inicio del periodo de actividad temporal.

Las empresas harán entrega a las personas trabajadoras y, en su caso, a la representación legal de las personas trabajadoras, de un calendario quincenal de turnos y horarios con una antelación mínima de 10 días, salvo que concurran circunstancias justificadas que impidan su comunicación con dicha antelación. Cuando, por ausencias o necesidades del servicio sea necesario efectuar una modificación del calendario quincenal de turnos, las empresas deberán comunicar a las personas trabajadoras dicha modificación con antelación suficiente.

Art. 16º. DESCANSO SEMANAL

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal de dos días naturales. En aquellos centros de trabajo que cuenten con más

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

de treinta personas trabajadoras, los dos días de descanso semanal serán consecutivos.

En los centros de trabajo que cuenten con más de treinta personas trabajadoras, el descanso semanal establecido podrá disfrutarse de forma no consecutiva, siempre que medie pacto expreso en este sentido entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras o, en su ausencia, con 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 con motivo de la incorporación de la persona trabajadora en la empresa.

En todo caso, por pacto entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras o, en su defecto, con las personas trabajadoras afectadas individualmente, se podrá regular otro régimen o modalidad de descanso semanal, que en todo caso respetará lo establecido con carácter de derecho necesario en la Ley, incluyendo la posibilidad de disfrute de uno de los dos días de descanso semanal en un momento posterior.

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, a la persona trabajadora afectada, 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.

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.

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

Art. 17º. VACACIONES

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

El periodo vacacional habrá de disfrutarse antes de finalizar el primer trimestre del año natural siguiente a aquél al que correspondan las vacaciones, siempre que sea de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y obedezca a razones organizativas o productivas. En estos supuestos, la empresa expedirá certificación de deuda de vacaciones antes del día 31 de diciembre de cada año. La ausencia de dicha certificación atribuible la empresa, no supondrá la pérdida del periodo de vacaciones al que la persona trabajadora tuviera derecho.

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

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

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

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

Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 38.3 ET en materia de coincidencia del periodo de vacaciones con situaciones de incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4, 5, 6 y 7 ET; o con situaciones de incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el inciso anterior.

Las empresas podrán sustituir a las personas trabajadoras que se encuentren disfrutando su periodo de vacaciones en los términos establecidos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas, previo informe de la representación legal de las personas trabajadoras, confeccionarán durante los meses de noviembre y diciembre del año anterior, el calendario de vacaciones. En todo caso la persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan con una antelación mínima de dos meses del comienzo del disfrute.

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 la persona trabajadora.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

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, prorrata de las gratificaciones extraordinarias, complemento fijo personal, si lo hubiere, plus de nocturnidad para el colectivo de empresas de Salas de Fiestas y similares. No se computará en dicho cálculo el plus de desplazamiento.

Respecto de las vacaciones de las personas trabajadoras fijas discontinuas y las personas trabajadoras temporales o a tiempo determinado, se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional Undécima.

Art. 18º. FIESTAS

Las fiestas laborales con carácter retribuido y no recuperable, que se trabajen, podrán, de común acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras:

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

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

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

En los supuestos a) y b), cuando la compensación de las fiestas se haga de forma continuada, se fijarán tantos días laborales 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 una fiesta laboral con un día de descanso que se haya establecido durante la misma, esta fiesta no se tendrá como disfrutada, teniendo la consideración de trabajada a los efectos previstos en el Convenio, siempre y cuando la persona trabajadora afectada 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.

Respecto de las fiestas de las personas trabajadoras fijas discontinuas y las personas trabajadoras temporales o a tiempo determinado, se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional Undécima.

Art. 19º. PERMISOS RETRIBUIDOS

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a.Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
b.Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
c.Tres días laborables por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la isla donde está prestando sus servicios, el permiso será de cinco días laborables.
d.En el supuesto de que surjan complicaciones graves en el parto o en el estado de salud de dichos parientes, derivadas de la enfermedad o accidente que hayan sufrido, y éstas se justifiquen debidamente, el permiso se incrementará en dos días laborables.
e.Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
f.Un día por traslado del domicilio habitual.
g.Un día laborable por matrimonio de hijo, de padre o madre, o de hermano o hermano político de la persona trabajadora. Cuando

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la isla donde estuviese prestando servicios, el permiso será de tres días laborables.

h.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.

i.En los casos de asistencia a cursos de capacitación básica de lectura, escritura, y cálculo, la empresa procurará la adecuación de la jornada laboral de la persona trabajadora 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 personas trabajadoras, ni durante los períodos de mayor volumen de trabajo. Como máximo podrá solicitarlo simultáneamente una persona trabajadora por cada departamento.

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

k.Un día al año para atender personalmente asuntos propios, que se fijará de común acuerdo con la empresa a los efectos de que la coincidencia de ausentes no altere el normal funcionamiento del servicio. A esta licencia tendrán derecho aquellas personas trabajadoras con, al menos, un año de antigüedad en la empresa y cuyo periodo 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, que no tendrá el carácter de recuperable dentro de la jornada laboral, no será acumulable en ningún caso a otros años.

l.Siempre que avisen con una antelación no inferior a diez días, las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso retribuido por el tiempo necesario para asistir a consultas de médicos especialistas por prescripción de facultativo de la Seguridad Social, debiendo justificarlo mediante volante médico del IBSALUT u Organismo que lo sustituya. En caso de que no sea posible avisar con dicha antelación, por haber sido citada la persona trabajadora con menor antelación, ésta deberá acreditar la fecha en que fue citada por los servicios médicos del IBSALUT u Organismo que lo sustituya.

Este permiso será de, como máximo, doce horas anuales y se regirá por los siguientes términos:

i.Cuando se trate de personas trabajadoras fijas ordinarias o fijas discontinuas con garantía de ocupación, este permiso no podrá superar más de doce horas al año o la parte proporcional correspondiente al tiempo de trabajo en periodos de ocupación inferiores al año.

ii.En el caso de solicitarse por personas trabajadoras fijas discontinuas sin garantía de ocupación, se tomará como referencia para el cálculo de la parte proporcional correspondiente el tiempo de ocupación efectiva de la persona solicitante en la temporada anterior. Cuando se trate de personas trabajadoras fijas discontinuas de recién contratación y que no hubieran prestado servicios la temporada anterior, este permiso no podrá superar las cuatro horas al año.

iii.Cuando se trate de personas trabajadoras con contrato de duración determinada, este permiso no podrá superar la parte proporcional al tiempo de duración del contrato.

Art. 20º. PERMISOS NO RETRIBUIDOS

En los supuestos previstos en los apartados b) y e) del artículo anterior, la persona trabajadora 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 la persona trabajadora.

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. 21º. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

1. La persona trabajadora que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún hijo menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá preferencia para realizar la jornada de trabajo de forma continuada, si esta modalidad estuviera establecida, siempre que no se acoja a la reducción de jornada prevista en el artículo 37.6 ET. Esta preferencia cesará automáticamente cuando desaparezca la circunstancia que ha dado origen a la misma.

2. En los supuestos de nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en este apartado.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

progenitora, adoptante, guardadora o acogedora.

No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

El permiso por lactancia establecido en el apartado 4 del artículo 37 ET y en el presente apartado, en el supuesto de que se haya optado por acumularlo en jornadas completas, se regirá por los términos siguientes:

a) Deberá disfrutarse de forma ininterrumpida y a continuación del periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 ET y, en su caso, vacaciones.
b) Se deberá preavisar por escrito con, al menos, quince días naturales de antelación al inicio de la opción del disfrute acumulado en jornadas completas.
c) El número de jornadas a disfrutar por el citado permiso se hallará dividiendo el número de días laborables que, desde el fin de la suspensión del contrato y, en su caso, vacaciones, resten hasta la fecha en que el menor cumpla nueve meses (o hasta la fecha de terminación o interrupción del contrato, si esta fuera anterior), por las horas de trabajo que se corresponden con la jornada de la persona trabajadora.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las personas trabajadoras que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún hijo menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, a propuesta de la representación legal de las personas trabajadoras , 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.

Art. 22º. EXCEDENCIAS ESPECIALES.-

1. Las personas trabajadoras fijas ordinarias y fijas discontinuas 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) EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE HIJOS/AS O DE FAMILIARES. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo/a, 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 dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja estable debidamente registrada como tal, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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.

La persona trabajadora 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) EXCEDENCIA POR ESTUDIOS. Para cursar estudios por tiempo superior a un año e inferior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora, si han transcurrido cuatro años desde el final de otra excedencia anterior, ya sea voluntaria o forzosa o especial.

c) EXCEDENCIA POR TRASLADO. Cuando el cónyuge o pareja estable debidamente registrada como tal sea trasladado por razones laborales a un centro de trabajo fuera de la isla donde la persona trabajadora preste sus servicios. Esta excedencia no podrá ser inferior a seis meses ni superior a los dos años.

d) EXCEDENCIA POR TRATAMIENTO MÉDICO ESPECIAL. 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) EXCEDENCIA PARA PROMOCIÓN PROFESIONAL. La persona trabajadora fija ordinaria o fija discontinua, que realice alguna de las funciones que se remuneran por debajo del nivel salarial primero del convenio colectivo, con al menos una antigüedad de tres años en la empresa y un tiempo de trabajo efectivo inmediatamente anterior de treinta seis meses, tendrá derecho a solicitar una excedencia no superior a dos años de duración, que tenga por objeto promocionarse profesionalmente en el ámbito funcional del presente convenio, 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 a su efectividad. En el caso de las excedencias para promoción profesional, la persona trabajadora deberá justificar los motivos por los que dicha excedencia le permite promocionarse profesionalmente. 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, en el término municipal donde venga prestando sus servicios, salvo autorización expresa de la empresa y, en todo caso, cuando exista concurrencia desleal, en los términos previstos en el artículo 6º.4 de este convenio.

No podrán acogerse a esta excedencia aquellas personas trabajadoras que en los últimos veinticuatro meses hubieran recibido una especialización profesional con cargo a la empresa para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico.

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

2. CÓMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD. 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. COMUNICACIÓN DE REINCORPORACIÓN. 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 del contrato 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. PLAZO DE PREAVISO. 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. DURACIÓN DE LA EXCEDENCIA. 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 la persona trabajadora, o lo establecido en el presente artículo.

CAPITULO IV
RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Art. 23º. COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y PAGO DE ATRASOS

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para las personas trabajadoras que los fijados en el presente capítulo de retribuciones.

La entrada en vigor de las nuevas retribuciones, tanto salariales como extra salariales, tendrá efectos desde el día 1 de abril de 2025. El pago de diferencias por los atrasos retributivos derivados de la aplicación del presente convenio, en su caso, deberá haberse regularizado dentro del mes siguiente al de su publicación en el BOIB.

Si el IPC del último año de vigencia inicial XVII Convenio Colectivo Sectorial de Hostelería de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

superase el 3,5%, se aplicaría una revisión automática de las tablas salariales del exceso con el tope de 1 punto calculado sobre las tablas vigentes a 31 de marzo de 2028, con efectos del 1 de abril de 2028, por tanto sin tener efectos retroactivos.

Art. 24º. SALARIO BASE. –

Las personas trabajadoras 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 niveles retributivos y de establecimientos que se especifican en los anexos I y II, respectivamente, del Convenio.

SALARIOS BASE DEL 1-4-2025 AL 31-3-2026

Niveles retributivos	Categoría establecimientos a efectos retributivos		
Nivel	A	B	C
	Euros mes	Euros mes	Euros mes
Nivel I	2.221,08 €	2.190,39 €	2.155,16 €
Nivel II	2.059,29 €	2.038,07 €	2.004,27 €
Nivel III	1.917,50 €	1.886,28 €	1.853,96 €
Nivel IV	1.781,32 €	1.743,27 €	1.725,12 €
Nivel V	1.650,63 €	1.634,74 €	1.626,23 €
Nivel VI	1.551,64 €	1.551,64 €	1.551,64 €

SALARIOS BASE DEL 1-04-2026 A 31-3-2027

Niveles retributivos	Categoría establecimientos a efectos retributivos		
Nivel	A	B	C
	Euros mes	Euros mes	Euros mes
Nivel I	2.309,92 €	2.278,01 €	2.241,36 €
Nivel II	2.141,66 €	2.119,59 €	2.084,44 €
Nivel III	1.994,19 €	1.961,73 €	1.928,12 €
Nivel IV	1.852,57 €	1.813,00 €	1.794,13 €
Nivel V	1.716,66 €	1.700,13 €	1.691,28 €
Nivel VI	1.613,71 €	1.613,71 €	1.613,71 €

SALARIOS BASE DEL 1-04-2027 A 31-3-2028

Niveles retributivos	Categoría establecimientos a efectos retributivos		
Nivel	A	B	C
	Euros mes	Euros mes	Euros mes
Nivel I	2.390,77 €	2.357,74 €	2.319,81 €
Nivel II	2.216,62 €	2.193,78 €	2.157,39 €
Nivel III	2.063,99 €	2.030,39 €	1.995,60 €
Nivel IV	1.917,41 €	1.876,45 €	1.856,92 €
Nivel V	1.776,74 €	1.759,64 €	1.750,48 €
Nivel VI	1.670,19 €	1.670,19 €	1.670,19 €

Los salarios establecidos se entienden computados por sus importes brutos, debiendo las empresas retener las cargas sociales y fiscales que corran a cargo de las personas trabajadoras, de conformidad a 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 de la persona trabajadora en la empresa y, en su caso, la fecha de su último ingreso.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

Art. 25º. SITUACIONES ESPECIALES QUE AFECTAN AL SALARIO BASE

Se contemplarán las siguientes situaciones singulares que afectan al salario base:

A) EMPRESAS DE HOSPEDAJE Y ALOJAMIENTO:

1. JEFE/A DE BARES. – La persona trabajadora que ocupe este puesto de trabajo se incluye en el nivel salarial I.
2. SEGUNDO/A JEFE/A DE BARES. – La persona trabajadora que ocupe este puesto de trabajo se incluye en el nivel salarial II.
3. OFICIAL/A DE MANTENIMIENTO. – La persona trabajadora que ocupe este puesto de trabajo con varios ayudantes a su cargo, se incluye en el nivel salarial III.

B) EMPRESAS DE CUALQUIER ACTIVIDAD AFECTADAS POR ESTE CONVENIO:

El personal de conducción de vehículos, que requiera estar en posesión de permisos de conducción de las clases C, D ó E, se incluye en el nivel salarial III.

Art. 26º. PLUS DE NOCTURNIDAD. –

El presente plus lo percibirán las personas trabajadoras que desarrollen su trabajo en las horas y en los tramos temporales que a continuación se citan:

1. EMPRESAS DE HOSPEDAJE O ALOJAMIENTO

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

1 de abril de 2025 a 31 de marzo de 2026	1 de abril de 2026 a 31 de marzo de 2027	1 de abril de 2027 a 31 de marzo de 2028
100,06 €	104,06 €	107,71 €

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

1 de abril de 2025 a 31 de marzo de 2026	1 de abril de 2026 a 31 de marzo de 2027	1 de abril de 2027 a 31 de marzo de 2028
60,00 €	62,40 €	64,59 €

c) Para los que su horario sea permanente en dicho tramo 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 personal que ocupe el puesto de trabajo de conserje de noche no percibirá plus alguno, y se incluye en el nivel retributivo III.

2. EMPRESAS DE RESTAURANTES, CAFETERÍAS, CAFÉS Y BARES y EMPRESAS DE SALAS DE FIESTAS, DISCOTECAS, SALAS DE MÚSICA Y SALAS DE BAILE: El importe del plus de nocturnidad será el que resulte de las especificidades establecidas en la Disposición Adicional Décima.

3. CONDICIONES DE APLICACIÓN

En atención a las condiciones retributivas globales establecidas en el presente Convenio colectivo 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 periodos horarios nocturnos.

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

Art. 27º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS. –

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base más el complemento por antigüedad *ad personam*, 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 en 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.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

Las gratificaciones extraordinarias se podrán abonar prorrateadas junto con la mensualidad ordinaria, siempre que así se establezca de común acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, con las propias personas trabajadoras.

El plus de desplazamiento del artículo 28º del convenio no será abonado en dichas gratificaciones.

A las personas trabajadoras 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. 28º. PLUS DE DESPLAZAMIENTO. –

Las personas trabajadoras 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. Este plus tendrá la cuantía anual que a continuación se indica, abonándose mensualmente en las cuantías resultantes de dividir dicho importe en doce mensualidades.

	1 de abril de 2025 a 31 de marzo de 2026	1 de abril de 2026 a 31 de marzo de 2027	1 de abril de 2027 a 31 de marzo de 2028
Mes	135,90 €	141,34 €	146,29 €
Año	1.630,83 €	1.696,06 €	1.755,43 €

El plus de desplazamiento no se abonará cuando la persona trabajadora esté en situación de incapacidad temporal.

Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial devengarán y percibirán este plus en la cuantía íntegra del mismo cuando trabajen todos los días laborables del mes, y proporcionalmente a los días trabajados cuando sean contratados para días a la semana o al mes, siempre y cuando la jornada diaria exceda de cuatro horas de promedio.

Art. 29º. 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:

1 de abril de 2025 a 31 de marzo de 2026	1 de abril de 2026 a 31 de marzo de 2027	1 de abril de 2027 a 31 de marzo de 2028
16,04 €	16,68 €	17,26 €

Art. 30º. 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. Dicha ropa deberá cumplir con la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, poniendo especial atención en los puestos de trabajo en los cuales pueda producirse un confort térmico inadecuado, como pueden ser cocinas, lugares cerrados sin climatizar o servicios al aire libre. En estos casos, para la elección de la ropa de trabajo deberán considerarse materiales ligeros, transpirables y, en su caso, de colores claros para ayudar a regular la temperatura corporal. En caso contrario, procederán a su compensación en metálico.

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

PERIODOS / EUROS MES			
PRENDAS	1 de abril de 2025 a 31 de marzo de 2026	1 de abril de 2026 a 31 de marzo de 2027	1 de abril de 2027 a 31 de marzo de 2028
Traje chaqueta completo	40,00 €	41,60 €	43,06 €
Resto de personal	35,61 €	37,03 €	38,33 €

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

PERIODOS / EUROS MES			
PRENDAS	1 de abril de 2025 a 31 de marzo de 2026	1 de abril de 2026 a 31 de marzo de 2027	1 de abril de 2027 a 31 de marzo de 2028
Zapatos de cuero o similar	9,98 €	10,38 €	10,74 €
Zapatillas en tela o similar	6,09 €	6,34 €	6,56 €

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

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

PRENDAS	DURACIÓN
Dos trajes con pantalón y chaqueta	Dos años
Tres camisas / polos	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 pares de zapatos	Un año
Tres pares de zapatillas	Un año

4. OTRAS PRENDAS Y CONDICIONES Las empresas procurarán la vestimenta adecuada para las personas trabajadoras del departamento de animación. Asimismo, en los centros de trabajo de actividad permanente facilitarán una rebeca a las personas trabajadoras con categoría de camarero de pisos y camarera de pisos, cuya duración mínima será de un año.

Las prendas visibles ajenas a las detalladas, que irán a cargo de la persona trabajadora, 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.

Las personas trabajadoras 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.

Art. 31º. ALOJAMIENTO Y MANUTENCIÓN.–

Las empresas mantendrán el derecho al alojamiento a aquellas personas trabajadoras que vengan disfrutando del mismo, salvo que las partes pacten la extinción de dicho derecho.

Asimismo, las empresas facilitarán manutención a las personas trabajadoras siempre y cuando en el centro de trabajo se elaboren y sirvan comidas al cliente.

Con carácter general, la valoración del coste medio de la manutención, para aquellas personas trabajadoras que hagan uso del servicio de comedor, conforme a los módulos de cuantificación establecidos en la letra b) del apartado 1, del artículo 23 del Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, modificado por el Real Decreto 637/2014, de 25 de julio, quedará fijada en las cantidades indicadas en las tablas siguientes.

La empresa no podrá practicar deducción alguna por los conceptos referidos en el párrafo anterior, salvo la correspondiente a la aportación a cargo de la persona trabajadora por la cotización al Régimen General a la Seguridad Social. La persona trabajadora no podrá exigir el abono de la compensación económica fijada en el presente artículo si no hiciere uso de los mismos.

La cuantía fijada en concepto de manutención para el periodo de vigencia del Convenio Colectivo es la siguiente:

	1 de abril de 2025 a 31 de marzo de 2026	1 de abril de 2026 a 31 de marzo de 2027	1 de abril de 2076 a 31 de marzo de 2028
Mes	25,73 €	26,76 €	27,69 €
Año	308,71 €	321,06 €	332,30 €

Art. 32º. RECLAMACIÓN DE CANTIDADES

Cuando la persona trabajadora 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 ciento 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 social fijara una indemnización específica a favor de la persona trabajadora 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.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

Art. 33º. COMPENSACIÓN A LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Se establece una compensación indemnizatoria cuando la persona trabajadora opte por extinguir su contrato de trabajo, siempre y cuando se haya mantenido vinculada 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 en la empresa	Edad de la persona trabajadora								
	55 a 59 años	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años	65 años	66 años	67 años
	Número de mensualidades de salario base, antigüedad *ad personam* y prorrata de las gratificaciones extraordinarias fijados en el convenio								
15	10	9	7,5	6	5	4	3	2	1
20	11	10	8,5	7	6	5	4	3	2
25	12	11	9,5	8	7	6	5	4	3
30	13	12	10,5	9	8	7	6	5	4
35 o más	14	13	11,5	10	9	8	7	6	5

Cuando se trate de personas trabajadoras fijas discontinuas, a los efectos de computar la indemnización que proceda, se sumaran todos los periodos trabajados por la persona trabajadora fija-discontinua en la empresa con dicha condición contractual, dividiéndose el resultado por doscientos setenta y cuatro días, cada 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 una persona trabajadora fija ordinaria.

La edad máxima para percibir la compensación será la de sesenta y siete años, siempre y cuando al cumplimiento de dicha edad se hubiera cubierto el periodo de carencia necesario y se cumplieran los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva. En caso contrario, dicha edad máxima para percibir la compensación se entenderá prolongada hasta el momento en que se alcance el derecho a dicha pensión.

Para el cálculo de las mensualidades resultantes se tomarán en cuenta, única y exclusivamente, los salarios establecidos en el presente convenio, no computando en ningún caso otras mejoras retributivas que haya venido abonando o decida abonar la empresa, tanto consolidables como no.

La persona trabajadora 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.

La percepción de la compensación prevista en el presente artículo será incompatible con la percepción de las indemnizaciones establecidas en el artículo 34 (seguro por invalidez y fallecimiento).

En caso de que la persona trabajadora haya percibido alguna cantidad en virtud del artículo 34, y, posteriormente, cause baja en la empresa por algunas de las causas que dan derecho al cobro de la compensación del presente artículo, únicamente tendrá derecho a percibir, en su caso, la diferencia entre el importe de la compensación por extinción de la relación laboral regulada en este artículo y la suma ya percibida por los conceptos antes mencionados.

En ningún caso podrá acumularse la percepción de las cantidades previstas en los artículos 33 y 34 del presente convenio, debiendo la persona optar por una de ellas en caso de que el trabajador no sea reubicado en la empresa por cualquier circunstancia.

Art. 33º bis. JUBILACIÓN FORZOSA. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR EL CUMPLIMIENTO POR PARTE DE LA PERSONA TRABAJADORA DE LA EDAD LEGAL DE JUBILACIÓN FIJADA EN LA NORMATIVA DE SEGURIDAD SOCIAL.-

Las partes firmantes manifiestan que resulta esencial impulsar medidas que contribuyan a una mayor calidad o estabilidad en el empleo, así como al relevo generacional del Sector.

Con dicho objetivo, y de conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Décima del vigente Estatuto de los Trabajadores las empresas podrán extinguir el contrato de trabajo por cumplimiento por la persona trabajadora de una edad igual o superior a 68 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que la persona trabajadora afectada cumpla con todos los requisitos establecidos en la normativa de Seguridad Social para tener derecho al

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva y,

b) Que la empresa realice simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una persona trabajadora. Se considerará cumplido dicho requisito con la transformación de un contrato temporal en un contrato indefinido.

Las empresas informarán a la representación legal de las personas trabajadoras de las extinciones que lleven a cabo en virtud del presente artículo, así como de la contratación indefinida efectuada como medida de relevo generacional.

CAPÍTULO V
ACCIÓN ASISTENCIAL Y SALUD LABORAL

Art. 34º. SEGURO POR INCAPACIDAD O FALLECIMIENTO

Las empresas deberán tener concertada una póliza de seguro que garantice a las personas trabajadoras un capital de nueve mil euros, a percibir por sí mismos o por los herederos legales o por los beneficiarios expresamente designados.

La indemnización del capital garantizado se efectuará en los supuestos de extinción del contrato de trabajo por muerte o declaración de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran incapacidad, siempre que la incapacidad 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.

En los supuestos en que la declaración de incapacidad no produzca la extinción de la relación laboral, por estar dicha declaración sujeta a revisión en los términos previstos en el artículo 48.2 ET, o por haberse efectuado una adaptación razonable y adecuada del puesto de trabajo a la nueva situación de incapacidad declarada o por ocupar la persona trabajadora a otro puesto, si la persona trabajadora hubiera percibido el capital asegurado, quedará automáticamente excluida de la póliza sin derecho a percibir, en su caso, una nueva indemnización.

Tendrán derecho a la percepción de la presente mejora todas las personas trabajadoras que a la fecha de inicio del proceso de enfermedad causante de la muerte o la invalidez estuvieran vinculados o de alta en la empresa con una antigüedad igual o superior a quince años. A estos efectos, se entenderá como situación asimilada al alta en la empresa, de conformidad a lo establecido en la legislación de Seguridad Social, la de las personas trabajadoras fijas discontinuas durante los periodos de inactividad estacional o interrupción del contrato.

El inicio del proceso de enfermedad no podrá ser anterior en ningún caso a la fecha de entrada en vigor del presente artículo, que se remonta al día 17 de julio de 2002 (XI convenio colectivo). En el caso de no poder determinar la fecha de inicio del proceso de enfermedad se tomará en consideración la del inicio del periodo de incapacidad temporal del que deriven los supuestos de muerte o invalidez regulados en el presente artículo.

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

Las empresas que no tengan concertadas estas pólizas resultarán directamente obligados 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 35º «seguro de accidentes».

Art. 35º. SEGURO DE ACCIDENTES

Las empresas deberán tener concertada una póliza de seguro que garantice a las personas trabajadoras un capital de diecinueve mil euros, a percibir por sí mismas o por los beneficiarios/as designados/as o herederos/as legales, en los supuestos de extinción del contrato de trabajo por declaración de invalidez en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran incapacidad, o por muerte, siempre que la invalidez o fallecimiento mencionados deriven de un accidente, sea o no laboral, y se cumplan las condiciones generales concertadas en la póliza suscrita para cubrir el riesgo citado. Tendrán derecho a la percepción de la presente mejora, sin perjuicio de la fecha en que se declare la incapacidad o sobrevenga el fallecimiento, aquellas personas trabajadoras que estuvieran de alta en la empresa en la fecha en que hubiera acaecido el accidente a consecuencia del cual se produzcan tales contingencias. A estos efectos, se entenderá como situación asimilada al alta en la empresa, de conformidad a lo establecido en la legislación de Seguridad Social, la de las personas trabajadoras fijas discontinuas durante los periodos de inactividad estacional o interrupción del contrato.

En los supuestos en que la declaración de incapacidad no produzca la extinción de la relación laboral, por estar dicha declaración sujeta a revisión en los términos previstos en el artículo 48.2 ET, o por haberse efectuado una adaptación razonable y adecuada del puesto de trabajo a

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

la nueva situación de incapacidad declarada o por haber destinado a la persona trabajadora a otro puesto, si la persona trabajadora hubiera percibido el capital asegurado, quedará automáticamente excluida de la póliza sin derecho a percibir, en su caso, una nueva indemnización.

Las prestaciones que deriven del presente artículo son incompatibles con las que puedan derivarse de las contingencias reguladas en el artículo 34º «seguro por incapacidad o fallecimiento».

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

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

Art. 36º. INCAPACIDAD TEMPORAL

La persona trabajadora afectada por una situación de incapacidad temporal (en lo sucesivo, IT) 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 a la persona trabajadora el derecho a las prestaciones derivadas de IT, si dicha prestación es inferior al salario base, el complemento por antigüedad *ad personam* en su caso, y el plus nocturnidad para Salas de Fiestas, establecidos en este Convenio, del mes en curso, la empresa complementará a su cargo dicha prestación hasta alcanzar el 100 por cien 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 y enfermedad común, desde el cuarto día de la baja.

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 la persona trabajadora 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 IT, en un sólo proceso por cada doce meses, en los supuestos derivados de accidente no laboral y enfermedad común, salvo que se trate de procesos de incapacidad temporal por menstruación incapacitante secundaria.

La empresa podrá verificar el estado de IT de la persona trabajadora que sea alegado por ésta para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa de la persona trabajadora a dichos reconocimientos determinará la suspensión automática de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la empresa por dichas situaciones. Adicionalmente, la empresa podrá imponer las sanciones que, en su caso, correspondan de conformidad con el régimen disciplinario previsto en el VI ALEH.

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 IT que pudieran merecer una calificación de algún grado de invalidez o su curación.

Art. 37º. SALUD LABORAL

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

Las partes firmantes se comprometen a trabajar para la promoción de la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

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

La empresa garantizará a las personas trabajadoras 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 aquellas personas trabajadoras 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. Las cantinas y vestuarios también serán confortables. La manutención del personal, será sana, suficiente y bien condimentada.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

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

Los delegados y delegadas 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 las personas trabajadoras .

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, pudiendo para ello suscribir convenios de colaboración con entidades externas.

Art. 37º bis. ANÁLISIS DE LOS MÉTODOS Y TIEMPOS DE TRABAJO DE LAS CAMARERAS DE PISOS DE LAS EMPRESAS DE ALOJAMIENTO REGULADOS EN LA LEY 8/2012, DE 29 DE JULIO, DEL TURISMO DE LAS ILLES BALEARS

La carga de trabajo, definida como el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometida la persona trabajadora durante su jornada laboral, es uno de los factores de riesgos laborales que, respecto de las camareras de pisos, debe ser analizado y formar parte del Plan de Prevención, la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva de las empresas, con arreglo a lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y las normas reglamentarias de desarrollo, entre ellas, el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

A lo largo de la vigencia del presente convenio, las empresas deberán terminar los trabajos para incluir las conclusiones del informe final del Análisis de Métodos y Tiempos de Trabajo de las camareras de pisos elaborado por el grupo de trabajo en las evaluaciones de riesgos laborales correspondientes, de conformidad con la metodología acordada por el IBASSAL y los agentes sociales del sector.

Los análisis de métodos y tiempos de trabajo de las camareras de pisos se actualizarán periódicamente a efectos de comprobación de que perduran las condiciones con las que se realizaron inicialmente, o en todo caso cuando:

a.Se hayan producido daños en la salud de las personas trabajadoras.
b.Se haya apreciado, por parte de los órganos y representantes competentes en materia de salud laboral, que las actividades de prevención en relación con la carga de trabajo pueden ser inadecuadas o insuficientes.
c.Se produzcan cambios en sus condiciones de trabajo.

Considerando los citados requerimientos psicofísicos a los que se encuentran afectadas las camareras de pisos, las partes firmantes han acordado iniciar los trámites precisos para que las camareras de pisos sean incluidas en el ámbito subjetivo del Real Decreto 402/2025 de 27 de mayo por el que se regula el procedimiento previo para determinar los supuestos en los que procede permitir anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social mediante la aplicación de coeficientes reductores.

Art. 38º. MANIPULACIÓN DE ALIMENTOS

Todas las personas trabajadoras 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. Todas las personas trabajadoras atenderán las instrucciones de la empresa sobre la prevención de prácticas antihigiénicas previstas legalmente, cumpliendo las órdenes de trabajo que en esta materia puedan afectar tanto al servicio como a la imagen de la empresa.

La empresa facilitará a las personas trabajadoras afectadas 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 la persona trabajadora.

CAPÍTULO VI
REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Art. 39º. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

De conformidad con lo dispuesto legalmente, las personas trabajadoras 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 (en los sucesivo, LOLS) y en el presente convenio.

De acuerdo con lo establecido en la disposición adicional tercera del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, **sobre jornadas especiales de trabajo,** las empresas informarán mensualmente a los representantes legales de las personas trabajadoras de las horas

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

extraordinarias realizadas por las personas trabajadoras.

Art. 40º. AUSENCIAS DEL TRABAJO POR FUNCIONES DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL

Cada uno de los miembros del comité de empresa o delegados y delegadas de personal, como representantes legales de las personas trabajadoras, podrán disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

a) En empresa o centros de trabajo de hasta 50 personas trabajadoras, 20 horas.
b) De 51 a 100 personas trabajadoras, 25 horas.
c) Más de 100 personas trabajadoras, 30 horas.

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

De mutuo acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras 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. 41º. 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 y delegadas de personal. No será acumulable el tiempo de los representantes legales que tengan la condición de personas trabajadoras fijas discontinuas, 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 con, al menos, quince días naturales de antelación al periodo de acumulación de que se trate, expresando claramente el número de horas acumuladas e indicando sobre qué persona trabajadora o personas trabajadoras se lleva a efecto la misma y a quién corresponden dichas horas, respetando en todo caso los criterios de moderación de ausencias citados en el artículo anterior.

Art. 42º. DELEGADO/A SINDICAL

1. En los centros de trabajo que cuenten con las plantillas que a continuación se indican y cuando los sindicatos firmantes del presente convenio posean en los mismos una afiliación superior a la que asimismo se cita, la representación del sindicato será ostentada por un delegado/a.

a) Más de 50 personas trabajadoras y una afiliación superior al 30 por 100 de la plantilla.
b) Más de 75 personas trabajadoras y una afiliación superior al 25 por 100.
c) Más de 100 personas trabajadoras 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 o delegada su condición de representante del sindicato a todos los efectos que procedan.

El cargo de delegado/a sindical desaparecerá automáticamente si posteriormente a su implantación disminuyen las cifras de personas trabajadoras 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 persona trabajadora en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los estatutos del sindicato al que represente. Será preferentemente miembro del comité de empresa y sus funciones serán las siguientes:

a) Representar y defender los intereses del sindicato al cual representa, y de los afiliados y afiliadas al mismo en el centro laboral, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato y la empresa.
b) Asistir a las reuniones del comité de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
c) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
d) Serán oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a los afiliados y afiliadas a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de éstos últimos.
e) Podrán recaudar cuotas a los afiliados y afiliadas 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 y afiliadas al sindicato y a las personas trabajadoras en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado/a 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 todas las personas trabajadoras.
g) En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

Los delegados y delegadas 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 41º del presente convenio.

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

2. De conformidad a lo establecido en el artículo octavo de la LOLS, las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.
b) Celebrar reuniones, previa notificación a la empresa recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
c) Recibir la información que le remita su sindicato.

3. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados/as de personal, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados y afiliadas al sindicato y a las personas trabajadoras en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de las personas trabajadoras.
b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo que cuenten con más de 250 personas trabajadoras.

Art. 43º. ACCIÓN SINDICAL

De conformidad a lo dispuesto en el artículo noveno de la LOLS, quienes ostenten cargos electivos en el ámbito autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas firmantes del presente convenio, 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 las personas trabajadoras, previa comunicación a la empresa, 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 este convenio colectivo manteniendo su vinculación como persona trabajadora en activo en alguna empresa del sector, 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. 44º. CUOTA SINDICAL

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

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

CAPÍTULO VII
MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LA EMPRESA

Art. 45. MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. –

En cumplimiento de lo establecido en la letra b) del artículo 4 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, y sin perjuicio de que lo que, en su caso, pudiera establecer el Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería (ALEH), se establecen las siguientes medidas para aquellas empresas que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 2 del citado Real Decreto:

1. Igualdad de trato y no discriminación:

a.Los acuerdos de empresa relativos a la igualdad de trato y no discriminación deberán contener cláusulas que contribuyan a la integración y erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.
b.Las empresas realizarán periódicamente una comunicación a la plantilla en la que se exprese el compromiso con la diversidad entre las personas trabajadoras y con la erradicación total de cualquier forma de discriminación o acoso por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. La primera comunicación deberá efectuarse en un plazo de 3 meses desde la publicación del presente convenio.
c.Se promoverá una cultura empresarial inclusiva, que fomente el respeto a la diversidad y que incluya expresamente aquella relativa al respeto a la orientación o identidad sexual, expresión de género y características sexuales y la eliminación de toda forma de discriminación de las personas LGTBI.

2. Acceso al empleo:

a.Las personas encargadas de los procesos de selección de personal deberán recibir formación específica en materia de diversidad LGTBI con la periodicidad que se acuerde en cada empresa.
b.Las empresas deberán revisar sus procesos internos de selección de personal para garantizar que no contengan sesgos implícitos o explícitos frente a las personas LGTBI.
c.Las ofertas de empleo se redactarán en lenguaje inclusivo y con los requisitos necesarios para el puesto de trabajo.

3. Clasificación profesional, promoción y ascensos: Las empresas deberán revisar los criterios y procesos de clasificación profesional, promoción y ascensos a fin de garantizar que no contienen sesgos implícitos o explícitos frente a las personas LGTBI.

4. Formación, sensibilización y lenguaje:

a. Las empresas integrarán en los planes formativos un módulo específico sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral. La formación, cuya periodicidad debe establecerse a nivel empresarial, deberá dirigirse a toda la plantilla y deberá incluir, al menos, los siguientes aspectos:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI de aplicación, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

b. Se asegurará que las comunicaciones internas utilicen un lenguaje respetuoso con la diversidad.

c. Se fomentará la utilización de lenguaje y de material audiovisual inclusivo en las comunicaciones de la empresa.

5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos: Se reafirma el compromiso de no tolerar conductas que impliquen acoso o violencia hacia las personas LGTBI con motivo de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

A fin de conseguir este objetivo, las Empresas deberán elaborar o, en su caso, revisar los protocolos existentes en materia de prevención frente al acoso y violencia en el trabajo, a fin de incluir de forma específica al colectivo LGTBI.

Las empresas podrán incluir, en las encuestas de clima laboral y en las de riesgos psicosociales realizadas por la empresa, preguntas relativas al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, así como expresión de género y características

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

sexuales.

6. Permisos y beneficios sociales: Se garantizará el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Las empresas que dispongan de políticas, procedimientos escritos u otra documentación interna en relación con las materias sobre las que versan las medidas planificadas dispondrán de un plazo de 12 meses desde la publicación del convenio para completar su revisión y, en caso de detectarse alguna situación de discriminación, adaptación.

7. Régimen disciplinario: No se tolerarán comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras. En la medida en que el régimen disciplinario laboral es una de las materias reservadas al ALEH, las eventuales sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras se regularán, en su caso, en el mismo.

8. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI en el sector de la Hostelería de las Islas Baleares: De conformidad con lo establecido en el anexo II del Real Decreto 1026/2024, se aprueba el protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI que se incluye en el Anexo VII. No obstante, las empresas podrán contar con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI que se ajuste, como mínimo, a lo establecido en el Anexo VII.

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.

Así mismo, desarrollarán, durante la vigencia del Convenio Colectivo los acuerdos interconfederales que se pudieran alcanzar en el ámbito sectorial de que se trata, sobre la creación de la figura del delegado/a territorial de Salud Laboral y Medioambiente, y su dependencia de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales en el sector de Hostelería.

Disposición transitoria segunda. VI ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE HOSTELERÍA (ALEH VI)

La comisión paritaria irá acomodando el texto del presente convenio colectivo a lo establecido o a lo que se establezca en el VI Acuerdo Laboral de ámbito Estatal del sector de Hostelería.

Disposición transitoria tercera. JUBILACIÓN.

En esta materia las personas trabajadoras mantendrán los derechos adquiridos en virtud de lo establecido en la Disposición Transitoria Quinta (Jubilación Especial a los 64 años) y en la Disposición Adicional Segunda (Jubilación Parcial) del XIV Convenio Colectivo Sectorial de Hostelería de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

Disposición transitoria cuarta. ADAPTACIÓN DEL ANEXO II SOBRE CATEGORÍAS DE LOS CENTROS DE TRABAJO A EFECTOS RETRIBUTIVOS

A raíz de la promulgación del Decreto 60/2009, de 25 de septiembre, de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares (BOIB núm. 143, de 1 de octubre de 2009), derogado por el Decreto 13/2011, de 25 de febrero, publicado en el «BOIB» núm. 32, de 3 de marzo de 2011, a su vez derogado por el vigente Decreto 20/2015, de 17 de abril, de principios generales y directrices de coordinación en materia turística; de regulación de órganos asesores, de coordinación y de cooperación del Govern de las Illes Balears, y de regulación y clasificación de las empresas y de los establecimientos turísticos, dictado en desarrollo de la Ley 8/2012, de 19 de julio, de Turismo de las Illes Balears («BOIB» núm. 56 de 18 de abril de 2015),se acuerda reordenar las categorías de los centros de trabajo a efectos retributivos recogida en el anexo II, sin que ello suponga modificación de las condiciones retributivas vigentes, para lo cual se faculta a la Comisión paritaria para que lleve a cabo la correspondiente adaptación durante la vigencia del presente Convenio colectivo.

Disposición transitoria quinta. CLASIFICACIÓN ADMINISTRATIVA EN TRÁMITE DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE HOSPEDAJE

Las empresas que, de conformidad a lo dispuesto en el Decreto 20/2015, de 17 de abril, de principios generales y directrices de coordinación en materia turística; de regulación de órganos asesores, de coordinación y de cooperación del Gobierno de las Illes Balears, y de regulación y clasificación de las empresas y de los establecimientos turísticos dictado en desarrollo de la Ley 8/2012, de 19 de julio, de Turismo de las

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

Illes Balears (BOIB de 18 de abril de 2012), hayan iniciado un procedimiento de modificación conducente al aumento de la clasificación de la categoría del establecimiento (incremento de precios, publicidad e información contractual obligatoria según la normativa señalada anteriormente), abonarán, en su caso, desde el momento de la solicitud de modificación de los datos del establecimiento en la inscripción en el Registro insular y en el Registro general de empresas, actividades y establecimientos turísticos de las Illes Balears y durante el tiempo que dure dicha tramitación los salarios regulados convencionalmente para la categoría pretendida.

Las empresas que, a pesar de haber iniciado la solicitud de aumento de categoría referida en el párrafo anterior, no comercialicen el establecimiento conforme a la categoría solicitada, continuarán abonando los salarios correspondientes a su categoría hasta la efectiva comercialización del establecimiento en la categoría superior pretendida. A tales efectos, estas empresas deberán comunicar y probar fehacientemente, tanto a la Comisión paritaria del Convenio colectivo como, si la hubiere, a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo, la solicitud de aumento de categoría, el mantenimiento de la categoría en la comercialización del establecimiento y, en su momento, la comercialización del mismo con una categoría superior.

Las condiciones salariales descritas, en el supuesto de aplicarse la comercialización antedicha, se aumentarán tras la efectiva consolidación administrativa de la categoría solicitada. En caso contrario, es decir, cuando no se obtuviera el cambio de categoría o se desistiera de su obtención, los salarios a devengar serán nuevamente, y tras la acreditación de tales circunstancias, los previstos convencionalmente para la categoría originaria.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores también será de aplicación para aquellos supuestos en los que la solicitud de modificación para el aumento de categoría se haya realizado con carácter previo a la firma de esta disposición, en especial los realizados durante la vigencia del Decreto 20/2011, de 18 de marzo, por el cual se establecían las disposiciones generales de clasificación de la categoría de los establecimientos de alojamiento turístico en “hotel”, “hotel apartamento” y “apartamento turístico” de las Illes Balears (BOIB de 30 de marzo de 2011), con las particularidades que se establecen a continuación:

a.El día inicial del devengo del salario de la categoría solicitada y, por tanto, el del inicio de las diferencias salariales, se corresponderá con el de la solicitud o el de la efectiva comercialización en los términos establecidos en esta disposición, si bien en estos casos, la comunicación a los representación de las personas trabajadoras y a la Comisión Paritaria se realizará, como máximo, en el plazo de un mes desde la publicación del desde la publicación del acuerdo de la Comisión negociadora de fecha 1 de agosto de 2016 en el «BOIB», siempre y cuando la solicitud o la efectiva comercialización sea posterior al 1 de julio de 2015. En todos los demás supuestos se establece como fecha inicial del devengo de las diferencias salariales el día 1 de julio de 2015.
b.Las diferencias de salario derivadas de lo expuesto en el apartado anterior, si las hubiere, se deberán haber abonado a las personas trabajadoras afectadas antes del 1 de enero de 2017.

Se faculta expresamente a la Comisión paritaria del Convenio para interpretar, aclarar y resolver cualquier duda, cuestión o incidencia que suscite la aplicación de la presente disposición.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. COMPLEMENTO POR ANTIGÜEDAD *AD PERSONAM*

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

Las cantidades adquiridas en su momento o posteriormente en el trance correspondiente 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 en 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.

Disposición adicional segunda. COMISIÓN PARITARIA

De conformidad a lo establecido en el artículo 85.3 e) ET, 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, en atención a la representatividad de cada parte en la negociación del presente convenio.

El domicilio de esta comisión y la sede de sus reuniones queda fijada en los locales del TAMIB, sitos en 07003 Palma de Mallorca, Avenida Conde de Sallent nº 11, 2ª 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.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

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.
d) En materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo que se tramiten al amparo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores:

1. Ser informada de los acuerdos alcanzados en los procedimientos de inaplicación de las condiciones previstas en el presente convenio colectivo debiendo notificar la Empresa los acuerdos alcanzados a la Comisión Paritaria en el plazo de los 30 días siguientes a su firma.
2. En caso de desacuerdo en el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, y ésta dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando las partes no hubiesen solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán acudir a los procedimientos regulados en el II Acuerdo Interprofesional sobre la renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de Illes Balears, publicado en el BOIB número 18 de fecha 3 de febrero de 2005.
3. Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a que se refiere el párrafo anterior, o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de las Illes Balears, de conformidad con los procedimientos establecidos en el Decreto 51/2013, de 29 de noviembre, por el que se crea y regula dicha comisión (BOIB nº 166, de 30 de noviembre de 2013).

Las partes firmantes del convenio colectivo acuerdan que las resoluciones de la comisión paritaria podrán ser vinculantes o ejecutivas, si así lo decidieran sus miembros, y con el alcance y efectos jurídicos previstos legal y convencionalmente.

Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la comisión paritaria 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, publicado en el BOIB número 18 de fecha 3 de febrero de 2005.

Disposición adicional tercera. CAMARERA DE PISOS Y CAMARERO DE PISOS

A raíz de la entrada en vigor del X Convenio Colectivo se fijaron como funciones propias del puesto de trabajo de camarera de pisos y camarero de pisos, precisando así lo establecido en el ALEH VI, 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 cuarta. TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y MEDIACIÓN DE LAS ISLAS BALEARES

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan que 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 las personas trabajadoras incluidas 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 las personas trabajadoras y empresas comprendidos en el ámbito de aplicación personal del convenio, a sus procedimientos.

Disposición adicional quinta. OBSERVATORIO PARA LA PRODUCTIVIDAD Y EN CONTRA EL ABSENTISMO

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan constituir un Observatorio para la productividad y en contra del absentismo en el seno de la Comisión Paritaria que realizará sus funciones para el ámbito territorial propio del Convenio Colectivo.

Este Observatorio tendrá como finalidad realizar un análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias relacionadas con la productividad del sector y los factores que la condicionan, la posición competitiva de las empresas en el mercado, el desarrollo tecnológico y la digitalización empresarial, así como la identificación de necesidades en materia de formación.

Asimismo, a través de dicho Observatorio se efectuará un análisis y seguimiento de los datos sobre absentismo en el ámbito funcional del convenio, prestando especial atención a las causas de los procesos de incapacidad temporal, su duración, su afectación en atención a las características de las personas trabajadoras y a los hechos causantes de los permisos retribuidos disfrutados por las personas trabajadoras.

Disposición adicional sexta. GARANTÍAS DE OCUPACIÓN ANTERIORES AL AÑO 1992.-

Las personas trabajadoras fijas discontinuas que tengan reconocida una garantía de ocupación anual superior a la regulada en el apartado 2.1 del artículo 8º del presente convenio, proveniente de la regulación de convenios colectivos anteriores al año 1992, conservarán el derecho a la

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

misma en las condiciones establecidas en tales convenios, como una garantía *ad personam* cuyo régimen de aplicación es el siguiente:

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

2) Quedan excluidos de dicho cómputo:

a) Los periodos aislados de ocupación no superiores a quince días naturales y trabajados entre el 1 de noviembre y el 15 de abril, hasta un tope de quince días naturales al año y siempre que dicha exclusión no represente que el periodo total trabajado resulte inferior a seis meses.
b) Los periodos superiores a un mes en que el centro laboral haya prolongado excepcionalmente sus actividades sobre los tiempos habituales en otros años. La comisión paritaria del convenio queda facultada para intervenir resolviendo cualquier duda que se le plantee sobre este particular.

3) Cuando una persona trabajadora 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 medias establecidas, podrán sufrir una reducción por razones productivas u organizativas, sin necesidad de tramitar procedimiento legal alguno, con arreglo a los términos siguientes:

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.

Las reducciones de los periodos de ocupación antes citadas se comunicarán a la persona trabajadora por escrito indicando las razones de las mismas.

Disposición adicional séptima. LÍMITE DE JORNADA DE TRABAJO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS FIJAS DISCONTINUAS CONTRATADAS 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 personas trabajadoras 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 una persona trabajadora 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 14 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 personas trabajadoras fijas discontinuas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 ET.

Disposición adicional octava. MEDIDAS ESPECIFICAS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN EL ÁMBITO DE LAS EMPRESAS DE HOSTELERÍA

En esta materia es de aplicación como derecho paccionado supletorio, el artículo 51 del capítulo octavo sobre «igualdad efectiva de mujeres y hombres» del ALEH VI.

Disposición adicional novena. ACUERDO TRIPARTITO.- 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 tanto promover acciones formativas en relación con la inclusión de los análisis de métodos y tiempos de trabajo en las evaluaciones de riesgos de las personas trabajadoras que ocupan el puesto de trabajo de camareras de pisos de los establecimientos de alojamiento regulados en la Ley 8/2012, de 29 de julio, del turismo de las Illes Balears, como analizar la evolución de la aplicación práctica de los mismos.

Disposición adicional décima. REGIMEN ESPECIAL PARA EMPRESAS DE RESTAURACIÓN, OCIO y ENTRETENIMIENTO DE LAS ISLAS BALEARES-

La presente disposición reconoce la singular aportación de las empresas y las personas trabajadoras de los bares, cafeterías, restaurantes y locales de ocio y entretenimiento al pulso económico, cultural y social de las Illes Balears.

Las partes firmantes declaran su firme compromiso de articular un marco propio diferenciado que valore la especificidad de un tejido empresarial formado, en su inmensa mayoría, por microempresas y personas trabajadoras autónomas con personal a su cargo. Muchas de

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

estas microempresas de restauración, ocio y entretenimiento permanecen abiertas durante los doce meses del año, ofreciendo empleo estable y continuo. Este régimen especial, inspirado en la vocación de servicio público, la sostenibilidad y la excelencia, refuerza la relevancia estratégica de la restauración y del ocio como motores de cohesión, innovación y dinamismo económico, y establece el compromiso de todas las partes de salvaguardar los principios de igualdad, calidad en el empleo y responsabilidad social.

En consecuencia, las disposiciones de la presente disposición serán de aplicación a las empresas y a las personas trabajadoras encuadradas en los sectores de restauración, ocio y entretenimiento de las Illes Balears, conforme a las particularidades que se desarrollan a continuación.

1. Subcomisión paritaria

Las representaciones empresarial y sindical acuerdan mantener la Subcomisión Paritaria creada en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para el análisis permanente de las especificidades y particularidades de las actividades de restauración, ocio y entretenimiento. Formarán parte de la subcomisión la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo Unión General de Trabajadores de las Illes Balears (FeSMC-UGT) y las organizaciones empresariales siguientes: Asociación Mallorquina de Cafeterías, bares i restaurantes (CAEB Restauración), Asociación Menorquina de Cafeterías, Bares y Restaurantes (integrada en PIME MENORCA), Asociación de Bares, Restaurantes y Cafeterías de Ibiza y Formentera (integrada en PIMEEF), Asociación de Ocio y Entretenimiento (ABONE).

Asimismo, las partes integrantes de la subcomisión de restauración, ocio y entretenimiento se comprometen expresamente a valorar con especial atención la regulación de los mecanismos de flexibilidad de la jornada, en función de las particularidades del sector y la reducción de jornada, ante circunstancias productivas y/o organizativas específicas, tales como incrementos extraordinarios de volumen de trabajo, acontecimientos puntuales de relevancia, sustituciones derivadas de situaciones de incapacidad temporal u otras necesidades perentorias debidamente justificadas, a fin de garantizar una respuesta ágil y proporcional que salvaguarde tanto la continuidad del negocio como los derechos de las personas trabajadoras.

2. Categoría de los establecimientos de restauración, ocio y entretenimiento a efectos retributivos

La remuneración de las personas trabajadoras que presten servicios en los sectores de restauración, ocio y entretenimiento será que corresponda de conformidad con la categoría de los establecimientos que consta en el Anexo II, y que es la siguiente:

CATEGORÍA "A"	
Restaurante de 4 y 5 tenedores	Salón de té
Bar Americano	Café Bar especial A y B

CATEGORÍA "B"	
Restaurante de 3 y 2 tenedores	Catering y Colectividades
Bar de 2ª y 1ª	Granja
Cafetería de 2 y 3 tazas	Barbacoa
Pizzería	Casino de Segunda y Tercera
Tablao Flamencos	

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

3. Llamamiento

Las empresas de restauración y ocio deberán realizar el llamamiento por escrito a la persona trabajadora para su incorporación en la fecha que corresponda, con una antelación no inferior a cinco días naturales, cuando se trate de llevar a cabo el periodo de ocupación garantizado.

Por lo demás, el llamamiento de las personas trabajadoras fijas discontinuas se regirá por lo dispuesto en el artículo 8 apartado 5 del presente

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

Convenio.

4. Condiciones de la garantía de ocupación

En los centros de trabajo de restauración, ocio y entretenimiento y actividad intermitente a lo largo del año (actividades de prestación a tiempo parcial, establecimientos de fin de semana y/o de duración ocasional o similares), no será de aplicación el régimen de prestación continuada del periodo de ocupación garantizado, en su caso.

Por lo demás, las condiciones de garantía de ocupación de las personas trabajadoras se regirán por lo dispuesto en el artículo 8 apartados 2 y 3 del presente Convenio.

5. Plus de nocturnidad

El presente plus lo percibirán las personas trabajadoras que desarrollen su trabajo en los sectores de restauración, ocio y entretenimiento durante las horas y en los tramos temporales que a continuación se citan:

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

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:

1 de abril de 2025 a 31 de marzo de 2026	1 de abril de 2026 a 31 de marzo de 2027	1 de abril de 2027 a 31 de marzo de 2028
160,03 €	166,43 €	172,26 €

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:

1 de abril de 2025 a 31 de marzo de 2026	1 de abril de 2026 a 31 de marzo de 2027	1 de abril de 2027 a 31 de marzo de 2028
80,02 €	83,22 €	86,13 €

c) Las horas sueltas se abonarán a razón de:

1 de abril de 2025 a 31 de marzo de 2026	1 de abril de 2026 a 31 de marzo de 2027	1 de abril de 2027 a 31 de marzo de 2028
2,63 €	2,74 €	2,83 €

2. EMPRESAS DE SALAS DE FIESTAS, DISCOTECAS, SALAS DE MÚSICA Y SALAS DE BAILE.- Las personas trabajadoras de esta actividad percibirán el salario fijado de su nivel retributivo, y, además, un plus específico de las cuantías que a continuación se indica, cuando trabajen en el horario nocturno comprendido entre las 22 a 6 horas:

1 de abril de 2025 a 31 de marzo de 2026	1 de abril de 2026 a 31 de marzo de 2027	1 de abril de 2027 a 31 de marzo de 2028
49,42 €	51,39 €	53,19 €

6. Normas comunes

En todo lo no dispuesto en la presente disposición adicional serán de aplicación a las empresas y personas trabajadoras de los sectores de restauración, entretenimiento y ocio nocturno las disposiciones del Convenio Colectivo.

Disposición adicional undécima. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ISLAS BALEARES Nº 92/2024, DE 26 DE FEBRERO DE 2024.- Las partes reconocen que la Sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Islas Baleares nº 92/2024, de 26 de febrero de 2024 se encuentra recurrida, por lo que a la espera de resolución judicial firme que resuelva dicho procedimiento y en cumplimiento de la referida sentencia en materia de vacaciones y festivos de las personas trabajadoras con contrato de trabajo fijo discontinuo, se estará en lo dispuesto en los artículos 17 (vacaciones) y 18 (festivos) del presente convenio colectivo. Las partes se comprometen a revisar las disposiciones del convenio en atención a la resolución judicial firme que resuelva dicho procedimiento.

Disposición adicional duodécima. REDUCCIÓN DE LA JORNADA EFECTIVA DE TRABAJO.- En el supuesto de que durante la vigencia del presente convenio colectivo se produjera alguna modificación legislativa para la reducción de la jornada de trabajo que suponga

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

una jornada efectiva inferior a la máxima prevista en el artículo 15 del presente convenio colectivo, las organizaciones sindicales y empresariales firmantes se comprometen a trabajar en las disposiciones de este convenio relativas a la jornada y la organización del trabajo, entre otras.

Disposición adicional decimotercera. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Las partes reconocen que el acuerdo alcanzado colma sus aspiraciones y constituye un ejercicio conjunto de voluntad de compromiso con el fin de garantizar la paz social durante los años de vigencia del convenio, por lo que convienen expresamente no iniciar, convocar ni adoptar medida colectiva de presión alguna dirigida a la modificación, reforma o revisión anticipada, total o parcial, del convenio. El intento de la solución de los conflictos colectivos pasará en primera instancia por la comisión paritaria, incluido el ejercicio del derecho de huelga.

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 VI Acuerdo Laboral de ámbito Estatal del sector de Hostelería, en el que se recoge en el capítulo octavo el vigente régimen disciplinario laboral.

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.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

ANEXO I

NIVELES RETRIBUTIVOS PARA LOS PUESTOS DE TRABAJO DEL XVII CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE LAS ISLAS BALEARES

NIVEL SALARIAL PRIMERO	
Jefe/a de recepción	Pinchadiscos
Primer/a conserje	Jefe/a de operaciones de catering
Jefe/a de cocina	Jefe/a de personal de catering
Jefe/a de comedor / bar	Jefe/a de compras de catering
Contable general	Jefe/a de administración de catering
Primer/a encargado/a de mostrador	Jefe/a de mantenimiento de catering
Primer/a jefe/a de sala	Jefe/a de supervisores de catering
Encargado/a general pisos y limpieza (antes gobernanta/e)	Encargado/a de mantenimiento y servicios (antes encargado/a de trabajos)

NIVEL SALARIAL SEGUNDO	
Segundo/a jefe/a de cocina	Mayordomo/a de pisos
Segundo/a jefe/a de comedor / bar	Segundo/a Jefe/a de Recepción
Jefe/a repostería	Interventor/a
Segundo/a jefe/a de sala	Supervisor/a de catering
Segundo/a encargado/a de mostrador	Jefe/a de Sala de catering
Encargado/a de sección pisos y limpieza (antes Subgobernanta/e)	Jefe/a de repostería de catering
Jefe/a administrativo/a	Segundo/a jefe/a de cocina de catering
	Segundo/a encargado/a de mantenimiento y servicios (en aquellos centros donde existe este puesto de trabajo)
NIVEL SALARIAL TERCERO	
Jefe/a de partida	Cajero/a
Jefe/a de sector	Contable
Dependiente/a de primera	Encargado/a de economato
Segundo/a conserje	Conserje/a de noche
Recepcionista	Encargado/a de economato catering
Oficial/a administrativo/a de 1ª	Encargado/a sala limpieza catering
Manocorrentista	Jefe/a de equipo de catering
Comercial	Oficial/a 1ª administrativo/a de catering

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

https://www.caib.es/eboibfront/ D.L.: PM 469-1983 - ISSN: 2254-1233

NIVEL SALARIAL TERCERO	
Encargado/a de lencería de catering	Especialista en dietética y nutrición en catering (BUP o equivalente más 2 años de especialización)
Relaciones públicas (titulado/a y con idiomas)	
NIVEL SALARIAL CUARTO	
Encargado/a de lencería y lavandería	Electricista
Cocinero/a	Pintor/a
Planchista	Tapicero/a
Cafetero/a	Panadero/a
Oficial/a repostero/a	Animador/a y monitor/a
Dependiente/a 2ª	Camarero/a bar
Camarero/a de sala	Camarero/a comedor
Cocinero/a de catering	Camarero/a sala de fiestas
Preparador/a de catering	Oficial/a administrativo/a 2ª
Fontanero/a	Oficial/a de repostería de catering
Mecánico/a-calefactor/a	Oficial/a de mantenimiento de catering
Conductor/a	Conductor/a de catering
Jardinero/a	Mecánico/a de catering
Albañil	Oficial/a administrativo/a 2ª catering
Carpintero/a	Camarero/a de pisos
NIVEL SALARIAL QUINTO	
Ayudante/a de planchista	Auxiliar administrativo/a caja o contabilidad
Ayudante/a de cocina	Ayudante/a de preparación catering
Ayudante/a de repostería	Ayudante/a de economato
Telefonista	Ayudante/a de economato catering
Facturista	Ayudante/a de cocina catering
Taquillero/a	Ayudante/a de repostería catering
Ayudante/a recepción o conserjería	Ayudante/a de jefe/a de equipo catering
Ayudante/a de sala o mostrador	Auxiliar administrativo/a catering
Ayudante/a de comedor o bar	Lavandero/a de catering
Bodeguero/a	
NIVEL SALARIAL SEXTO	
Portero/a de coches	Vigilante/a de noche

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

https://www.caib.es/eboibfront/ D.L.: PM 469-1983 - ISSN: 2254-1233

NIVEL SALARIAL SEXTO	
Portero/a recibidor/a de sala de fiestas	Portero/a de servicio
Guardarropa	Mozo/a de equipajes
Peón	Niñero/a
Pinche	Piscinero/a
Fregador/a	Mozo/a de habitaciones.
Marmitón/a	Lencero/a
Ayudante/a de cafetín	Lavandero/a
Calefactor/a	Costurero/a
Ayudante/a de mecánico/a	Planchador/a
Ayudante/a de tapicero/a	Limpiador/a
Ayudante/a de jardinero/a	Botones
Ayudante/a de albañil	Ascensorista
Ayudante/a de fontanero/a	Guarda exterior de catering
Ayudante/a de carpintero/a	Limpiador/a o fregador/a de catering
Ayudante/a de electricista	Pinche de catering
Ayudante/a de pintor/a	Peón de catering
Mozo/a de almacén	Socorrista

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

https://www.caib.es/eboibfront/ D.L.: PM 469-1983 - ISSN: 2254-1233

ANEXO II

CATEGORÍA DE LOS CENTROS DE TRABAJO A EFECTOS RETRIBUTIVOS

CATEGORÍA "A"	
ALOJAMIENTO	**RESTAURACIÓN, ENTRETENIMIENTO Y OCIO**
Hotel de 4 y 5 estrellas	Café Bar especial A y B
Hotel Residencia de 4 estrellas	Bar Americano
Hotel Apartamentos de 4 estrellas	Restaurante de 4 y 5 tenedores
Apartamento Extrahotelero lujo	Salón de té
Motel de 4 estrellas	
Hotel Rural	
CATEGORÍA "B"	
ALOJAMIENTO	**RESTAURACIÓN, ENTRETENIMIENTO Y OCIO**
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	Catering y Colectividades
Apartamento Extrahoteleros de 1ª y 2ª	Casino de Segunda y Tercera
Residencia Apartamentos de 3 y 2 estrellas	Pizzería
Hostal Residencia de 3 estrellas	Tablao Flamencos
Hostal de 3 estrellas	Granja
Motel de 3 y 2 estrellas	Barbacoa
Ciudad de vacaciones 3 y 2 estrellas	Restaurante de 3 y 2 tenedores
Pensión de 3 estrellas	
Establecimiento Turístico de Interior	
Lavandería Hotelera centralizada	
CATEGORIA "C"	
ALOJAMIENTO	**RESTAURACIÓN, ENTRETENIMIENTO Y OCIO**
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

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

https://www.caib.es/eboibfront/ D.L.: PM 469-1983 - ISSN: 2254-1233

CATEGORIA "C"	
ALOJAMIENTO	**RESTAURACIÓN, ENTRETENIMIENTO Y OCIO**
Motel de 1 estrella	Heladería
Pensión de 2 y 1 estrellas	Sala de Fiestas y Discoteca
Fonda y Casa de huéspedes	Salón de baile
Ciudad de vacaciones de 1 estrella	
Viviendas Turísticas Vacacionales	
Agroturismo	

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

https://www.caib.es/eboibfront/ D.L.: PM 469-1983 - ISSN: 2254-1233

ANEXO III

TABLA FIJA DE TRAMOS DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADOS

Nivel retributivo	Categoría del establecimiento	A (3 años)	B (6 años)	C (9 años)	D (14 años)	E (19 años)	F (24 años)
		Euros mes					
I	A	12,08	33,77	64,58	101,53	145,86	171,73
	B	11,91	33,32	63,69	100,07	143,74	169,21
	C	11,71	32,81	62,65	98,39	141,29	166,32
II	A	11,27	31,63	60,30	94,57	135,71	159,70
	B	11,15	31,32	59,68	93,57	134,23	157,96
	C	10,97	30,82	58,69	91,96	131,88	155,17
III	A	10,58	29,78	56,60	88,56	126,92	149,29
	B	10,41	29,33	55,69	87,08	124,75	146,73
	C	10,23	28,85	54,74	85,54	122,51	144,07
IV	A	9,92	28,01	53,07	82,82	118,53	139,35
	B	9,70	27,45	51,95	81,01	115,88	136,23
	C	9,61	27,19	51,42	80,15	114,62	137,74
V	A	9,37	26,54	50,14	78,06	111,56	131,11
	B	9,28	26,32	49,68	77,31	110,46	129,81
	C	9,24	26,19	49,42	76,90	109,87	129,10
VI	A – B – C	8,83	25,11	47,24	73,36	104,68	122,97

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

https://www.caib.es/eboibfront/ D.L.: PM 469-1983 - ISSN: 2254-1233

ANEXO IV

COMUNICADO DE LLAMAMIENTO A LAS PERSONAS TRABAJADORAS FIJAS DISCONTINUAS Y A LA OFICINA DE EMPLEO

Artículo 6.5 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, y artículo 8º del XVII CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS ISLAS BALEARES

EMPRESA:

D. DNI/NIE: 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 16 del Estatuto de los Trabajadores y, en su caso, garantizando la ocupación prevista en el XVII Convenio Colectivo de Hostelería de Illes Balears, comunica al:

PERSONA TRABAJADORA:

Nombre y apellidos: Nº de afiliación SS: DNI: fecha nacimiento:

domicilio:

puesto de trabajo:

Que, teniendo Vd. la condición de persona trabajadora fija discontinua 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.

Conforme con lo establecido en el artículo 8.5 del Convenio Colectivo de Hostelería de Illes Balears, Vd. tiene la obligación de contestar por escrito en el plazo de 72 horas hábiles desde la recepción de la presente comunicación.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

En caso de no contestar en el plazo indicado, la Empresa podrá proceder al llamamiento de la siguiente persona trabajadora conforme al orden de llamamiento.

OBSERVACIONES:

En _____, a ____ de _____ del año 202___ .

La Empresa La Persona Trabajadora (recibí el llamamiento)

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

https://www.caib.es/eboibfront/ D.L.: PM 469-1983 - ISSN: 2254-1233

ANEXO V

COMUNICADO DE INTERRUPCIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS FIJAS DISCONTINUAS

Art. 8º XVII Convenio Colectivo de Hostelería de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares

En _____ a _____ de _____ del año dos mil_____

Señor (a):

Mediante el presente escrito, a los efectos previstos en el número 5, del artículo 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 La Persona Trabajadora

Recibí el duplicado (fecha y firma)

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

https://www.caib.es/eboibfront/ D.L.: PM 469-1983 - ISSN: 2254-1233

ANEXO VI

XVII CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS ISLAS BALEARES ARTÍCULO 7º.1

PLANTILLAS DE LOS CENTROS DE TRABAJO

EMPRESA _____

CCC S.S.____ ___ _____ CIF _____

CENTRO DE TRABAJO _____

Domicilio _____

Teléfono _____Telefax _____ E-mail _____

DATOS DEL AÑO __.

PLANTILLA	**Enero**		**Febrero**		**Marzo**		**Abril**		**Mayo**		**Junio**		**Julio**		**Agosto**		**Septbre**		**Octubre**		**Novbre**		**Dicbre**		**Número total de jornadas**
TRABAJADORES/AS Y 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 discontinuos																									
RETA																									
S Empleo fijo																									
Temporales																									
Puesta. disp. ETT																									
S Empleo tempor.																									
Total																									

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

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

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

PLANTILLA EXCLUIDA

Interinos													
Formativos													
Relevo													
Jubil. espec. 64 a.													
Otros													
Suma plantilla excluida													
TOTAL PLANTILLA													

[1] Artículo modificado por acuerdo de la Comisión negociadora adoptado en la reunión extraordinaria de día 28-09-2017 publicado en el "BOIB" nº 135, de 12-10-2017. En el acta 8 de la Comisión paritaria del Convenio, publicada en el "BOIB" nº 140, de 16 de noviembre de 2017, se acuerda la interpretación y definición de la actividad principal de las empresas de hostelería a los efectos previstos en este artículo.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

https://www.caib.es/eboibfront/ D.L.: PM 469-1983 - ISSN: 2254-1233

ANEXO VII

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de las personas LGTBI, tal y como se reconoce en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y se desarrolla en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre (en particular, su Anexo II) que regula medidas específicas para la protección frente a la discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales en el ámbito laboral, así como la dignidad en el entorno de trabajo, las partes firmantes del XVII Convenio colectivo del sector de la Hostelería de las Islas Baleares (en adelante, el "**Convenio Colectivo**") reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar, cualquier tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, manifestando así su tolerancia cero hacia cualquier conducta de esta naturaleza.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo son firmes en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso y violencia contra las personas LGTBI.

Por ello, el objeto del presente protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI (en adelante, el "**Protocolo**") es el de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la personas LGTBI, definiéndose las pautas que deben regir para prevenir y erradicar este tipo de conductas y comportamientos, con el fin de asegurar que todas las personas y, en especial, las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales, puedan vivir con plena libertad su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Protocolo resulta aplicable a todas las empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación personal, funcional y territorial del Convenio Colectivo (en adelante, las "**Empresas**" o, en singular, la "**Empresa**").

Asimismo, el Protocolo resultará de aplicación a:

- Todas las personas trabajadoras de la Empresa (incluyendo la alta dirección).
- Las personas sujetas a modalidades laborales formativas, voluntarios o en prácticas, con independencia de que perciban o no una remuneración.
- Todas las personas que trabajan en la Empresa, cualquiera que sea su situación contractual, incluyendo personas trabajadoras puestas a disposición por empresas de trabajo temporal, así como profesionales independientes y autónomos.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

https://www.caib.es/eboibfront/ D.L.: PM 469-1983 - ISSN: 2254-1233

- Las personas empleadas por empresas contratistas y subcontratistas que presten servicios para la Empresa.
- Las personas que visiten la empresa esporádicamente, como clientes o proveedores.
- Los accionistas, partícipes y personas pertenecientes al órgano de administración, dirección o supervisión de una Empresa, incluidos los miembros no ejecutivos.
- Las personas trabajadoras cuya relación laboral o de prestación de servicios con la Empresa hubiera finalizado.
- Las personas candidatas que estén realizando el proceso de selección o en fase de negociación contractual.

El Protocolo será aplicable a todas aquellas situaciones que puedan constituir acoso o violencia contra las personas LGTBI y que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo, o como resultado de este, con independencia de que se lleven a cabo:

- en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- en los lugares de uso habitual por parte de la persona trabajadora; como en los lugares de descanso o habilitados para comer, instalaciones sanitarias o de aseo y vestuarios;
- en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- en el alojamiento proporcionado por la Empresa;
- en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo; y
- de forma telemática, bien sea a través de medios propiedad de la Empresa o personales, cuando se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este.

3. DEFINICIONES

a) **Acoso discriminatorio y violencia frente a las personas LGTBI**: La Ley 4/2023 define el acoso discriminatorio como cualquier conducta realizada en función de la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales, con el propósito o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Por tanto, este tipo de acoso discriminatorio se focaliza en las personas LGTBI e incluye todas las causas protegidas conforme a la Ley 4/2023 y al RD 1026/2024.

En este sentido, el art. 3 de la Ley 4/2023 define los siguientes motivos de discriminación:

- Orientación sexual: atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

https://www.caib.es/eboibfront/ D.L.: PM 469-1983 - ISSN: 2254-1233

- Identidad sexual: vivencia interna e individual del género tal y como cada persona se siente y define a sí misma, que puede corresponderse o no con el sexo asignado al nacer.

- Expresión de género: manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

A modo de ejemplo, se mencionan conductas específicas que, cumpliendo los requisitos establecidos en el punto anterior, podrían considerarse acoso hacia las personas LGBTI, incluyendo a las personas trans:

- Uso de lenguaje denigrante y ofensivo para dirigirse a personas trabajadoras LGTBI.

- Burlas o comentarios que ridiculicen a las personas trabajadoras LGTBI.

- Uso de un humor homófobo y LGTBIfóbico.

- Ridiculizar y menospreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las personas trabajadoras LGTBI.

- Evaluación injusta o sesgada del trabajo de las personas en función de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

- Asignación de tareas o puestos de trabajo por debajo de la capacidad o competencias profesionales de la persona en función de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

- En términos generales, el trato desfavorable basado en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales.

b) **Discriminación directa:** Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

c) **Discriminación indirecta:** Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

https://www.caib.es/eboibfront/ D.L.: PM 469-1983 - ISSN: 2254-1233

desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

d) **Discriminación múltiple e interseccional:** Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

e) **Acoso discriminatorio:** Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

f) **Discriminación por asociación y discriminación por error:** Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

g) **Medidas de acción positiva:** Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

h) **Intersexualidad:** La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

i) **Orientación sexual:** Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

j) **Identidad sexual:** Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

k) **Expresión de género:** Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

l) **Persona trans:** Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

m) **Familia LGTBI:** Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

n) **LGTBIfobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

o) **Homofobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

p) **Bifobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

q) **Transfobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

r) **Inducción, orden o instrucción de discriminar:** Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

s) **Denuncia**: contenido de la comunicación realizada por la persona denunciante que, estando relacionada con una eventual situación de violencia o acoso, resulte incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo.

t) **Expediente:** documentación correspondiente a todas las actuaciones relativas al procedimiento.

u) **Comisión Instructora**: órgano encargado de llevar a cabo la investigación conforme al procedimiento descrito en el presente Protocolo y de emitir el correspondiente informe vinculante con los resultados de dicha investigación.

v) **Persona Acosadora**: persona que, habiendo sido investigada en el marco del presente Protocolo (Persona Investigada), se identifica en el informe final de la

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

https://www.caib.es/eboibfront/ D.L.: PM 469-1983 - ISSN: 2254-1233

investigación como autor o partícipe en una situación de acoso o violencia contra personas LGTBI, en los términos definidos en el Protocolo.

w) **Persona Afectada**: persona identificada en la Denuncia como potencialmente afectada por la situación de violencia o acoso descrita. La Persona Afectada tendrá la consideración de Persona Denunciante si formula directamente la Denuncia.

x) **Persona Denunciante**: aquella persona que, estando incluida dentro del ámbito personal del presente Protocolo, comunique, a través de alguna de las vías habilitadas para ello, una Información incluida dentro del ámbito material de aplicación de este Protocolo. La Persona Denunciante tendrá la consideración de Persona Afectada si los hechos descritos en la Denuncia le afectan.

y) **Persona Investigada**: persona identificada como potencial causante o partícipe de la situación de violencia y/o acoso manifestado en la Denuncia.

z) **Procedimiento de actuación:** conjunto de actuaciones a desarrollar tras la detección de un caso de violencia y/o acoso en la Empresa, determinando quiénes las deben realizar y en qué plazo.

aa) **Protocolo**: el presente protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

4. PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

El Protocolo es un procedimiento ágil y rápido que, además de garantizar el cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos, protege la intimidad y dignidad de las personas afectadas y asegura la protección adecuada de la persona trabajadora presuntamente acosada en lo relativo a su seguridad y salud. Su alcance es interno, por lo que no excluye ni condiciona las acciones legales que las personas perjudicadas pudieran ejercer..

En concreto, los principios rectores del Protocolo son los siguientes:

a) Garantía de confidencialidad, protección de la intimidad y de la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de la Persona Denunciante, así como la protección física y psicológica de la presunta víctima.

Por lo tanto, las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y de no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

b) Prioridad y tramitación urgente, asegurando agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada.

c) Investigación exhaustiva, objetiva e imparcial de los hechos la cual será dirigida por profesionales especializados en el supuesto de que ello fuera necesario.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

https://www.caib.es/eboibfront/ D.L.: PM 469-1983 - ISSN: 2254-1233

d) Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas implicadas.

e) Protección de la víctima e indemnidad frente a represalias: garantizando que no se produzca trato adverso o efecto negativo en ninguna persona trabajadora como consecuencia de la formulación de Denuncia o manifestación dirigida a impedir la generación de una situación de acoso o a iniciar el presente Protocolo (sin perjuicio de las medidas que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsa). Dicha garantía alcanzará además a las personas que atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismos/as o frente a terceras personas.

En este sentido, queda expresamente prohibido cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas o tentativas de represalia contra quienes presenten una Denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

f) Garantía de responsabilidad y potestad investigadora de la Comisión Instructora durante la tramitación del procedimiento.

g) Garantía de adopción de las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra quienes hayan incurrido fehacientemente en conductas de acoso o violencia contra personas LGTBI, así como también contra quienes formulen denuncias de acoso falsas, mediando mala fe.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Se garantizará la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

5.1 Inicio

5.1.1 Comunicación de Denuncia

Conforme al ámbito personal de aplicación del presente Protocolo, la persona que considere que está siendo objeto de una situación de acoso o violencia por motivos LGTBI, así como cualquier persona que pudiera tener conocimiento de que presuntamente se estuviera produciendo alguna de estas situaciones, podrá informar o formular Denuncia.

Si la Denuncia no es presentada directamente por la Persona Afectada, se deberá incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del Protocolo.

La comunicación de la Denuncia podrá realizarse a través de cualquiera de las siguientes vías:

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

https://www.caib.es/eboibfront/ D.L.: PM 469-1983 - ISSN: 2254-1233

- Por medio del canal de información habilitado en la Empresa, que garantizará la posibilidad de presentación anónima y la absoluta confidencialidad de la identidad de la persona denunciante y de cualquier persona implicada.

- Por comunicación directa, verbal o escrita, al responsable del departamento, a un miembro del Comité Ejecutivo o Comité de Dirección, si existiera en la Empresa, o a un miembro de la Comisión Instructora. Los primeros tendrán la obligación de informar a la Comisión Instructora en el plazo máximo de 3 días hábiles desde que hubieran recibido la información.

La Denuncia deberá detallar, en todo lo posible, y de manera cronológica, los hechos del supuesto acoso, la posible identificación de testigos y la copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos y otra información que se estime pertinente.

El tratamiento de los datos personales se realizará conforme a la normativa vigente en materia de protección de datos, informando a las personas afectadas de sus derechos y del uso de la información recabada.

A efectos de facilitar la redacción de escritos de Denuncia, se adjunta modelo como Anexo al presente Protocolo, que es de uso voluntario.

Las denuncias realizadas que se demuestren intencionadamente falsas (a sabiendas de su falsedad, de mala fe, maliciosas y con intención de dañar) podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de otras acciones que en derecho correspondan.

5.1.2 Comisión Instructora

La Comisión Instructora se encargará de dar impulso a todas las fases del procedimiento y de levantar las correspondientes actas de las actuaciones, pudiendo solicitar la asistencia de profesionales externos en el procedimiento cuando así lo estime oportuno.

La Comisión Instructora estará formada por un mínimo de dos y un máximo de tres personas, en función de la estructura y recursos de cada Empresa. La concreta composición de la Comisión Instructora será determinada por las empresas, quienes en función de las circunstancias del procedimiento, podrán externalizar la instrucción de la investigación.

Las personas integrantes de la Comisión Instructora no podrán tener relación directa o parentesco con cualquiera de las partes implicadas, ni tener el carácter de Persona Denunciada, Investigada, Denunciante o Afectada por los hechos objeto de Denuncia. Asimismo, deberán respetar el deber de sigilo profesional sobre cualquier dato e información que se revele en el marco del Procedimiento. En este sentido, cualquier incumplimiento del deber de sigilo sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del procedimiento podrá ser objeto de sanción. La Comisión Instructora adoptará sus decisiones por mayoría simple.

5.1.3 Comunicación a las personas investigadas

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

La Comisión Instructora se pondrá en contacto con la Persona Investigada, cuando ese contacto no perjudique la investigación. En cualquier caso, será necesario contactar con la Persona Investigada cuando se requiera su declaración, bien en el momento del trámite de audiencia o antes de finalizar el proceso de investigación.

Cuando se contacte a la Persona Investigada, la Comisión Instructora se identificará ante esta como encargada de la investigación de la Denuncia y le informará brevemente acerca de los hechos que se le atribuyen y del tratamiento de sus datos personales, que se realizará de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

En ningún caso se informará a la Persona Investigada de la identidad de la Persona Denunciante.

5.2 Desarrollo de la investigación

El Procedimiento se iniciará con la apertura por parte de la Comisión Instructora de un expediente de información o investigación, sobre el que se guardará absoluta confidencialidad y reserva.

Durante el Procedimiento se podrán practicar cuantas diligencias y pruebas se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados. La presunta Persona Afectada y la presunta Persona Investigada podrán proponer en las entrevistas la práctica de diligencias por parte de la Comisión Instructora.

Las entrevistas que se lleven a cabo en el seno de la investigación se podrán acreditar mediante grabación, en cuyo caso se advertirá a los entrevistados de esto y se les informará del tratamiento de sus datos de acuerdo con lo que establece la LOPDGDD. En todo caso, se ofrecerá a los entrevistados la oportunidad de comprobar, rectificar y aceptar mediante su firma la transcripción de la conversación, en su caso.

Se incluirá en el Expediente la documentación detallada de todo el procedimiento de investigación, incluyendo todos los documentos que se vayan recabando y las actas de las entrevistas que se mantengan y/o las grabaciones de éstas.

Para ello, la Comisión Instructora redactará acta escrita de los hechos relevantes de las entrevistas que realicen. Las actas deberán firmarse por la persona entrevistada y por los entrevistadores. Asimismo, se procederá a informar en todas ellas de los extremos que exige la legislación vigente en materia de protección de datos.

5.3 Medidas cautelares

Tras la recepción de la Denuncia, se podrán adoptar medidas cautelares o preventivas que aparten a la Persona Afectada de la Persona Investigada mientras se desarrolla el Procedimiento de actuación hasta su resolución.

Estas medidas cautelares no podrán suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de los sujetos afectados y en ningún caso tienen naturaleza sancionadora. Las medidas cautelares no están limitadas, pero pueden incluir las siguientes:

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

https://www.caib.es/eboibfront/ D.L.: PM 469-1983 - ISSN: 2254-1233

(i) Trasladar a los sujetos afectados a otro departamento o ubicación de manera temporal.

(ii) Modificar temporalmente las tareas o responsabilidades habituales de los sujetos afectados.

(iii) Conceder un permiso retribuido a los sujetos afectados durante la investigación.

5.4 Resolución

La investigación concluirá con un informe vinculante final, sin que todo el procedimiento pueda extenderse más de un mes desde la recepción de la Denuncia, salvo que la Comisión Instructora amplíe el plazo por tratarse de un caso de especial complejidad, pudiendo extenderse hasta un máximo de tres meses adicionales.

El informe vinculante emitido por la Comisión Instructora deberá concluir en uno de los sentidos siguientes:

i) Constatar indicios de acoso objeto del Protocolo y, si procede, proponer la apertura de expediente sancionador.

ii) No apreciar indicios de acoso objeto del Protocolo.

La resolución tomada por la Empresa se notificará a la persona supuestamente acosadora. Asimismo, se informará a la Persona Denunciante de la finalización del procedimiento.

El contenido del informe vinculante final será confidencial y únicamente podrán tener acceso al mismo los miembros de la Comisión Instructora y la dirección de la Empresa.

La Empresa tomará las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la Comisión Instructora.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso, se archivará la Denuncia.

6. DIFUSIÓN, SEGUIMIENTO Y SENSIBILIZACIÓN

6.1 Comunicación y difusión

El presente Protocolo será difundido activamente en todos los centros de trabajo de

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

https://www.caib.es/eboibfront/ D.L.: PM 469-1983 - ISSN: 2254-1233

las empresas incluidas en su ámbito de aplicación, garantizando su disponibilidad en los idiomas mayoritarios de la plantilla. Se elaborará una versión en lenguaje claro y con apoyo visual para facilitar su comprensión a todas las personas trabajadoras.

6.2 Medidas de sensibilización y seguimiento

Las empresas implementarán medidas preventivas, tales como formación anual obligatoria en materia de igualdad y diversidad, campañas de sensibilización, y la evaluación periódica de riesgos psicosociales con perspectiva LGTBI.

La Comisión Instructora realizará un seguimiento de la aplicación de las medidas correctoras y de protección.

Anexo. Modelo de denuncia de uso voluntario

DENUNCIANTE *(marcar lo que proceda)*			
	Persona afectada		Recursos Humanos
	Representación de la plantilla		Servicio de prevención
	Departamento persona afectada (indicar):		
	Otros (indicar):		

DATOS DE DENUNCIANTE			
Nombre y apellidos			
DNI/NIE		Teléfono de contacto	
Correo de contacto			
DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	

DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA AFECTADA			
Nombre y apellidos			
DNI/NIE		Teléfono de contacto	
Correo de contacto			

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	

DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADORA/INVESTIGADA			
Nombre y apellidos			
DATOS PROFESIONALES DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADORA/INVESTIGADA			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS				
Descripción cronológica y lo más detallada posible de los hechos, con lugares y fechas, fecha del conocimiento de los hechos, personas implicadas y puestos que ocupan				
POSIBLES TESTIGOS		**SI**		**NO**
En caso afirmativo, indicar nombre y apellidos:				
DOCUMENTACIÓN ADJUNTA		**SI**		**NO**
En caso afirmativo, detallar:				
SOLICITUD				
	Solicito el inicio del protocolo de prevención de acoso.			
Localidad y fecha		Firma de la persona informante/denunciante		

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

https://www.caib.es/eboibfront/ D.L.: PM 469-1983 - ISSN: 2254-1233

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

https://www.caib.es/eboibfront/ D.L.: PM 469-1983 - ISSN: 2254-1233

SEGUNDO. – REGISTRO Y DEPÓSITO DEL CONVENIO COLECTIVO

A los efectos de otorgar delegación y autorización para cumplir con lo dispuesto en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos de trabajo, las partes acuerdan expresamente:

I. DELEGAR Y FACULTAR a D. Javier Sola Ortiz, con DNI **.***.***-* y a Dña. Tatiana Manuela Muñoz Sánchez, con DNI **.***.***-*, para que cualquiera de ellos pueda solicitar el registro y deposito del Convenio Colectivo ante la Autoridad Laboral competente.

II. OTORGAR PODERES DE REPRESENTACIÓN a D. Javier Sola Ortiz, con DNI **.***.***-* y a Dña. Tatiana Manuela Muñoz Sánchez, con DNI **.***.***-*, para cumplir con lo dispuesto en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos de trabajo, en cuanto a la solicitud de inscripción, redacción de las hojas estadísticas, resolución de incidencias y su subsanación, y todos aquellos trámites necesarios para conseguir la validez legal del registro y depósito del Convenio ante la Autoridad Laboral.

III. Las facultades señaladas en los puntos I y II anteriores surtirán efectos hasta el efectivo registro y depósito del Convenio Colectivo.

Siendo las 15:10 horas, se da por concluida la reunión. El acta es leída, aprobada y firmada digitalmente en un único ejemplar en todas y cada una de sus hojas, junto con el Secretario de actas designado, quien queda habilitado para certificar las copias que se requieras, todo ello en el lugar y fecha indicados ut supra.

LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL XVII CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE HOSTELERÍA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS ILLES BALEARS

Por la parte empresarial	**Por la parte social**
Javier VICH VÉLEZ (FEHM)	José GARCÍA RELUCIO (UGT)
Manuel SENDINO LÓPEZ (FEHIF)	

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

https://www.caib.es/eboibfront/ D.L.: PM 469-1983 - ISSN: 2254-1233

Juan Miguel FERRER AMENGUAL
(Restauración CAEB)

Miguel TUR COSTA (Asociación De Bares, Restaurantes y Cafeterías De Ibiza Y Formentera)

Antoni SANSALONI PONS (Asociación Menorquina De Cafeterías, Bares y Restaurantes PIME)

Miguel PÉREZ-MARSÁ ROCA (ABONE)

Secretario: Javier Sola Ortiz

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/104/1197520

https://www.caib.es/eboibfront/ D.L.: PM 469-1983 - ISSN: 2254-1233