

las competencias que le correspondan a la Consejera de Trabajo y Formación en materia de contratación administrativa y contratos privados.

#### Tercero

a) Para las subvenciones en materia de trabajo y formación cuyo importe no supere los 150.000 euros, se delega en el Secretario General de la Consejería de Trabajo y Formación todas las facultades y actuaciones previstas en la legislación reguladora de las subvenciones autonómicas, excepto: la autorización previa a que se refiere el artículo 37.b) del Texto Refundido de la Ley de Subvenciones, aprobado mediante el Decreto Legislativo 2/2005, de 28 de diciembre; las convocatorias; las resoluciones finales de concesión y de denegación de subvenciones, sin perjuicio de lo establecido en el apartado siguiente, y las resoluciones finales de todos los procedimientos de reintegro y sancionadores.

b) En aquellas subvenciones cuyo importe sea inferior a 30.000 euros, también se delega en el Secretario General la resolución final de concesión o denegación de la subvención.

#### Cuarto

Se delega en el Secretario General de la Consejería de Trabajo y Formación la firma de los documentos contables y administrativos de autorización y disposición de gastos, de reconocimiento de obligaciones y ordenación de pagos de todos los programas presupuestarios de la Sección 19, así como la firma de las propuestas de acuerdo de aprobación de las modificaciones de crédito.

#### Quinto

En los supuestos de ausencia, enfermedad o vacante del Secretario General de la Consejería de Trabajo y Formación, deberán suplirle, en el despacho ordinario y en la tramitación de las actas que son competencia propia o delegada de la Secretaría General, y por este orden:

- el Director General de Trabajo
- el Director General de Planificación Estratégica
- el Director General de Políticas Activas, Empleo y Formación
- la Directora General de Salud Laboral
- la Directora General de Responsabilidad Social Corporativa

#### Sexto

En los supuestos de ausencia, enfermedad o vacante de cualquiera de los directores o de las directoras generales de la Consejería de Trabajo y Formación los suplirá, en el despacho ordinario y en la tramitación de las actas que son competencia propia o delegada de los directores y de las directoras generales, el Secretario General de esta Consejería y en los casos de ausencia, enfermedad o vacante de este último, los suplirá la persona titular de la dirección general que corresponda según el orden fijado en el artículo anterior.

#### Séptimo

Las delegaciones a las que hace referencia esta Resolución se entenderán sin perjuicio de las potestades de revocación y avocación que corresponden a la Consejera de Trabajo y Formación del Gobierno de las Illes Balears.

#### Octavo

Esta Resolución será efectiva desde el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears.

#### La consejera de Trabajo y Formación

Margarita Nájera Aranzábal

Palma, 12 de agosto de 2008

— o —

Num. 15593

**Resolución del Director General de Trabajo por la que se registra, se dispone el depósito y la publicación oficial del Acta de la Comisión negociadora del Acuerdo de actualización de concierto de ámbito autonómico para el personal de los Centros Asistenciales del Sector de Atención a Personas con Discapacidad.**

Visto el texto citado en el asunto, de acuerdo con el art. 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y el art. 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero;

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.- Ordenar la inscripción del Acta de la referencia en el correspondiente Registro de este Centro Directivo así como su depósito, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación oficial en el BOIB.

#### El Director General de Trabajo

Pere Aguiló Crespi

En Palma, a 13 de agosto de 2008

— o —

Num. 15777

**Resolución del Director General de Trabajo por la que se registra, se dispone el depósito y la publicación oficial del Convenio Colectivo del sector de la Hostelería de les Illes Balears.**

Visto el texto citado en el asunto, de acuerdo con el art. 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y el art. 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero;

Esta Dirección General de Trabajo

#### Resuelve:

Primero.- Ordenar la inscripción del Convenio de la referencia en el correspondiente Registro de este Centro Directivo así como su depósito, con notificación a la Comisión paritaria.

Segundo.- Disponer su publicación oficial en el BOIB.

#### El Director General de Trabajo

Pere Aguiló Crespi

En Palma, a 22 de Agosto de 2008

#### Texto articulado del XIII Convenio Colectivo de hostelería de Illes Balears (Código Convenio 0700435)

#### 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, Federación Empresarial Hotelera de Ibiza y Formentera, Asociación Hotelera de Menorca, Asociación Empresarial de Restauración de Mallorca, Federació de PIME Restauració de Balears y Asociación Provincial de Empresarios de Salas de Fiestas de Baleares; y por la representación sindical: Federación de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores (UGT) de las Islas Baleares y Federació de Comerç, Hoteleria i Turisme de Comissions Obreres (CC.OO.) de les Illes Balears.

2. Declaración de Principios.- 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, declarando que el presente texto articulado está negociado para su aplicación sin absolutamente ningún tipo de vacilación o indecisión tanto para mujeres como para hombres, por lo que cualquier cita en el mismo referido a personas (trabajadores, categorías profesionales, puestos de trabajo, familiares de trabajadores, etcétera), huyen en todo momento y en cualquier caso de favorecer un lenguaje sexista, utilizando de la forma más racional los vocablos en el género neutro, con aplicación indistinta tanto al género femenino como al masculino, sin ningún asomo de discriminación, asumiendo de este modo lo establecido en la referida Ley de Igualdad en el apartado 11, del artículo 14 de la misma en esta materia. Item mas, es de aplicación al presente Convenio Colectivo como derecho paccionado supletorio, el Capítulo noveno

sobre 'igualdad efectiva de mujeres y hombres' del III Acuerdo Laboral de ámbito Estatal del sector de Hostelería (III ALEH), firmado en Madrid el día 24 de julio de 2008, pendiente hoy de publicación en el Boletín Oficial del Estado.

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 Texto Refundido de III Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (III ALEH), de 15 de noviembre de 2007 (BOE nº 48, de 25 de febrero de 2008), así como los trabajadores que presten las funciones de las categorías profesionales recogidas 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 Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma por la Comisión Negociadora, retrotrayéndose en sus efectos retributivos al día 1 de abril de 2008, y estará vigente durante cuatro años, hasta el día 31 de marzo del 2012, todo ello sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial de las Islas Baleares (BOIB).

Finalizado el período de vigencia del Convenio, éste se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes afectadas otorgantes del mismo, quedando incrementados automáticamente los salarios, en caso de prórroga, en su caso, en la tasa de variación interanual del índice de precios de consumo general publicado (IPC) por el Instituto Nacional de Estadística, respecto a los doce meses anteriores a la fecha de su conclusión normal.

En caso de denuncia, ésta deberá producirse dentro del mes de enero de 2012, o dentro de cualquiera de los siguientes meses de enero de los eventuales años de prórroga, mediante comunicación escrita que deberá dirigirse simultáneamente a la Autoridad Laboral y a las restantes partes firmantes del Convenio.

Producida en tiempo y forma la denuncia, se iniciará la negociación del siguiente Convenio con sujeción a lo dispuesto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores. A estos efectos se acuerda que el inicio formal de las correspondientes negociaciones deberá producirse dentro del mes de febrero de 2012, en su caso, o de los siguientes meses de febrero.

Art. 3º. **Naturaleza de las condiciones pactadas.**- Las condiciones pactadas en el presente Convenio tienen la naturaleza siguiente:

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

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

Art. 4º. **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.

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

## **Capítulo II**

### **Contratación, plantillas, movilidad, 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 el contrato de trabajo.**- Los empresarios están obligados a comunicar a los Servicios Públicos 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. El trabajador 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 los trabajadores 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, pudiera afectar a la intimidad personal. La copia básica se entregará por el empresario, en plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, 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 los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

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

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 desde el día 1 de abril de 2008 la regulación que contiene el capítulo tercero, artículos 20 a 26, del III ALEH.

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

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

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

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

El trabajador puesto a disposición tendrá los mismos derechos que los trabajadores de la empresa usuaria en lo que se refiere a instalaciones colectivas y manutención allí donde esté establecida, así como a percibir la retribución establecida en el presente Convenio Colectivo.

6. **Trabajadores extranjeros extracomunitarios.**- Por aplicación de lo dispuesto en el artículo 54.1, del Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, en caso de tratarse de solicitud de renovación de permiso de trabajo de un trabajador extranjero extracomunitario presentada en plazo, el recibo de la solicitud expedido por la Administración Pública correspondiente 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. Trabajadores discapacitados.- Las empresas que empleen un número de trabajadores fijos que excedan de cincuenta vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores con discapacidad, en los términos previstos en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos (BOE 103, 30-abril-1982), 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 de los Servicios Públicos de Empleo competentes 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.- Los criterios relativos a la relación entre contratación temporal y la plantilla del centro de trabajo, a partir de 25 trabajadores, queda fijada en un 72 por ciento entre fijos y fijos discontinuos en cada centro de trabajo, por lo tanto, hasta un 28 por ciento podrán ser contratados al amparo de las distintas modalidades de contratación temporales o a tiempo determinado, quedando incluidos en dicho porcentaje las contrataciones a través de empresas de trabajo temporal que no podrán superar el 10 por ciento de la plantilla.

Para los centros de trabajo de 11 a 25 trabajadores, el porcentaje de plantilla de acuerdo a los criterios del presente apartado será del 62 por ciento de empleo fijo o fijo discontinuo, siendo en consecuencia el porcentaje de contratación temporal de un 38 por ciento.

Los porcentajes de empleo estable fijados en los párrafos anteriores se modificarán con efectos del día 1 de enero de 2012, de modo que la relación entre el empleo estable y el empleo temporal en los centros de trabajo de más de 25 trabajadores, será del 75 y 25 por ciento, respectivamente; y en los centros de trabajo de 11 a 25 trabajadores, del 65 y 35 por ciento, respectivamente.

No se computarán como parte de la plantilla a efectos de calcular los precitados porcentajes, los contratados como interinos, relevistas, los de sustitución por anticipación de la edad de jubilación y los contratos formativos. Sí se computarán aquellos trabajadores que presten servicios en la empresa que estén de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

No serán de aplicación los anteriores criterios de plantilla durante los períodos de actividad en los que el centro de trabajo esté destinado a programas oficiales de vacaciones de turismo social y para los centros de temporada durante el 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. Caso de incumplimiento, la Comisión Paritaria procederá reglamentariamente.

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

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 el trabajador 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 al trabajador con un contrato eventual, y siempre que 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, para aquellos contratos que venzan después de la publicación del Convenio en el BOIB.

En los contratos eventuales a su finalización, el trabajador, tendrá derecho a recibir junto con su liquidación una indemnización de una cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultara de abonar doce días de salario por cada año de servicio, siempre y cuando el trabajador 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 los trabajadores fijos discontinuos.

La indemnización regulada en este apartado es de aplicación en los mismos términos establecidos en el mismo a la expiración del tiempo convenido en los contratos suscritos por obra o servicio determinado.

3. Régimen de vacaciones y compensación de fiestas en los contratos temporales o de duración determinada.- A los trabajadores contratados temporalmente o a tiempo determinado, les será de aplicación el mismo régimen de vacaciones y de compensación de fiestas laborales de los trabajadores fijos discontinuos, previsto en el apartado 7, del artículo 8º, del presente Convenio.

Art. 8º. Trabajadores fijos discontinuos.- La contratación de trabajadores fijos discontinuos se regirá por lo regulado en el presente Convenio, con sujeción a las normas siguientes:

1. Contrato fijo discontinuo.- Cuando se trate de realizar trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo, los trabajadores contratados para tales trabajos tendrán la consideración de fijos de carácter discontinuo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

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

2. Garantía de ocupación.- Los trabajadores que en el año 1992, o en sucesivos, hubiesen alcanzado o alcancen a partir de dicho año, tres períodos anuales consecutivos prestando servicios a la misma empresa por tiempo igual o superior a seis meses al año, con la condición contractual de fijo discontinuo, tendrán una garantía de ocupación de seis meses al año.

Los trabajadores fijos discontinuos que no tengan garantizado el tiempo mínimo de llamamiento regulado en el párrafo anterior por no haber alcanzado la media de ocupación que se exige, se les garantizará a partir del día 1 de enero de 2009 la media de ocupación que hayan realizado durante los llamamientos de los tres primeros años. En este supuesto, la empresa convocará al trabajador para restablecer la prestación de sus servicios a partir del cuarto año de presta-

ción de servicios como fijo discontinuo por un periodo de duración de ocupación no inferior a la media resultante.

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

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

2) Quedan excluidos de dicho cómputo:

a) Los períodos aislados de ocupación no superiores a quince días 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 período total trabajado resulte inferior a seis meses.

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

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

4) Los tiempos de ocupación garantizados resultantes de las medidas establecidas, podrán sufrir una reducción por razones productivas u organizativas, sin necesidad de autorización administrativa, con arreglo a 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 al trabajador por escrito indicando las razones de las mismas.

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

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

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

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

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

Los representantes legales de los trabajadores podrán disponer de la

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

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

5. Novación transitoria de fijo discontinuo a fijo ordinario.- Las empresas con centros de trabajo de actividad no permanente que pretendan establecerse con carácter de actividad permanente o continuada a lo largo de todo el año, podrán novar o convertir transitoriamente la condición de sus trabajadores fijos discontinuos a fijos ordinarios durante un periodo máximo de cuatro años, pasando al quinto año, y de continuar la actividad permanente o continuada, a consolidar la condición contractual de fijo ordinario.

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

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

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

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

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

1. Se establecen las siguientes condiciones de llamamiento:

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

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

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

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

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

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

2. Se presumirá no efectuado el llamamiento:

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

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

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

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

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

La empresa entregará a los representantes legales de los trabajadores una copia del llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos remitido a la Oficina del 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 (LOPD), pudiera afectar a la intimidad personal.

7. Normas comunes.- 1. La empresa podrá fijar el descanso compensatorio de las fiestas trabajadas en cada periodo de ocupación, bien de forma continuada, bien de forma fraccionada y unida al descanso semanal. Así mismo, la empresa podrá fijar el disfrute de las vacaciones en las fechas que acuerde o convenga, no pudiendo dividir en más de dos fracciones el disfrute de dichas vacaciones y, en su caso, fiestas acumuladas. Dichas fracciones no podrán ser inferiores a siete días naturales continuados, salvo que una de las fracciones fuera inferior a siete días.

2.a) La empresa comunicará por escrito, siempre que el trabajador no se halle en situación de incapacidad temporal, el inicio del disfrute del descanso por vacaciones y, en su caso, fiestas acumuladas, con al menos cinco días naturales de antelación. En el supuesto de que no se haya efectuado esta comunicación se entenderá que el disfrute de vacaciones y, en su caso, fiestas acumuladas, sucederá siempre en el último tramo temporal del llamamiento.

b) Si dicho tramo final de llamamiento coincide con una situación de incapacidad temporal (IT), las vacaciones se entenderán siempre como disfrutadas, si bien las fiestas efectivamente trabajadas deberán ser compensadas.

c) No obstante, si la IT del referido periodo final de llamamiento deriva de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, o el trabajador esté de baja e ingresado en un establecimiento sanitario, se le liquidará en metálico el descanso vacacional correspondiente en proporción al tiempo efectivamente trabajado, descontando por lo tanto del mismo los periodos que haya estado o esté en situación de IT.

d) En los supuestos de que la IT derive del embarazo, del parto o de la lactancia natural, o durante el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar siempre las vacaciones, a continuación del periodo de suspensión, y si ya se hubiera interrumpido la actividad del centro de trabajo, tendrá derecho a la compensación económica íntegra correspondiente en el mismo año.

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

4.A los trabajadores fijos discontinuos les serán computados a todos los efectos los períodos efectivamente trabajados.

La liquidación de las cantidades adeudadas por la interrupción del contrato deberá realizarse siempre en un recibo salarial ordinario o liquidación simple de haberes. Si se hicieran firmar recibos de finiquito al concluir el período de ocupación concertado, éstos tendrán valor liberatorio únicamente en lo que respecta a las cantidades percibidas, siempre y cuando las mismas estuvieran correctamente calculadas conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo.

8. Límite de jornada de trabajo de los trabajadores fijos discontinuos contratados durante la vigencia del real decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre.- Se acuerda que, dadas las razones que concurren en el sector de hostelería y al objeto de evitar situaciones de desigualdad entre trabajadores que realizan la misma actividad, se establece como jornada de referencia la acordada para la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable. Así, se acuerda que los contratos fijos discontinuos celebrados entre el 29 de

noviembre de 1998 y el 3 de marzo de 2001, ambos inclusive, tendrán como límite de jornada un número de horas inferior al establecido en el artículo 15 de este Convenio, de modo que queda sin efecto alguno el límite de que dicha jornada deba ser inferior al 77 por ciento de la jornada anual prevista en dichos artículos, tal y como establecía el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, siendo considerados tales trabajadores fijos discontinuos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

9. Contratación a tiempo parcial de trabajadores fijos discontinuos.- Por aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.8 in fine, del Estatuto de los Trabajadores, al requerirlo y justificarlo las peculiaridades de la actividad de este sector, los contratos suscritos bajo la modalidad de fijo discontinuo, que no se repitan en fechas ciertas, podrán realizar la jornada a tiempo parcial, tanto para horas al día como días a la semana o al mes. Así mismo cabrá la contratación fija discontinua a jornada reducida o a tiempo parcial durante toda la vigencia del contrato. Esta posibilidad deberá figurar pactada por escrito en el correspondiente contrato de trabajo, debiendo constar el número de horas a prestar bajo esta modalidad de a tiempo parcial y su distribución. Con los trabajadores que ya tuvieran la condición contractual de fijo discontinuo a la entrada en vigor de este Convenio, esta realización deberá pactarse, en su caso, de común acuerdo y por escrito.

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, los trabajadores fijos discontinuos contratados a tiempo parcial podrán novar temporalmente y de común acuerdo la prestación de sus servicios a tiempo completo.

Art. 9º. Dimisiones o ceses.- Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la empresa, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) 30 días naturales para personal directivo, jefatura y subjefatura de departamento.

b) 15 días naturales el resto de trabajadores.

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

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

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

Los ceses definitivos de fijos y fijos discontinuos que se produzcan en la empresa, serán puestos en conocimiento de la representación legal de los trabajadores en el plazo máximo de treinta días con indicación de la causa de los mismos.

Art. 10º. Trabajos de categoría superior.- En los casos que afecte a trabajadores pertenecientes a los niveles retributivos tercero a sexto, cuando la realización de trabajos de categoría superior supere dos meses consecutivos o tres alternos dentro de un periodo de doce meses, el trabajador afectado consolidará la categoría superior desempeñada.

Y en lo que afecta al nivel retributivo segundo, el período máximo será de cuatro meses consecutivos dentro de los doce meses, superados los cuales se consolidará la categoría superior que venga desempeñando.

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

Cuando los trabajos de superior categoría tengan como objeto que el trabajador promocione y ascienda a una categoría profesional superior para ocupar plazas de jefatura y subjefatura de departamento, empresa y trabajador podrán

pactar por escrito un período transitorio de prueba no superior a dos meses, durante el cual ambas partes podrán desistir voluntaria y libremente del ascenso, conservando el trabajador durante dicho período el derecho a volver a su categoría profesional anterior, sin perjuicio del percibo de la retribución que le correspondiere por los trabajos de superior categoría realizados.

Art. 11°. Ascensos.- Los ascensos de categoría se producirán teniendo en cuenta la formación, capacidad y antigüedad del trabajador, dentro de las facultades organizativas de la empresa. Las categorías de jefatura y subjefatura serán de libre designación de la empresa. Para el resto de categorías se recabará informe previo de la representación legal de los trabajadores.

Art. 12°. Escalafón de personal.- Cuando los representantes legales de los trabajadores lo soliciten, la empresa facilitará, máximo una vez al año, un escalafón general del personal de la empresa, debiendo figurar en el mismo el nombre y apellidos del trabajador, fecha de ingreso en la empresa, categoría profesional a la que esté adscrito y tipo de contrato.

Art. 13°. Regulación de empleo.- El procedimiento que establece la legislación vigente en materia de regulación de empleo debe ser estrictamente observado por todas las partes intervinientes en el mismo.

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

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

Art. 14°. Contratación o subcontratación de servicios. 1. Subcontrata de servicios de camarero o camarera de pisos. Las empresas que contraten o subcontraten con otros la realización de servicios correspondientes a la actividad propia de la categoría de Camarero o Camarera de pisos, deberán garantizar a los trabajadores afectados que serán retribuidos en las condiciones que vienen recogidas en el presente Convenio para dicha categoría profesional.

2. Externalización de servicios. Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la empresa concierte un contrato de prestación de servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.
- f) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- g) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

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

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

### Capítulo III

#### Jornada, descansos, permisos y excedencias

Art. 15°. Jornada laboral.- La duración de la jornada ordinaria de trabajo queda establecida en mil setecientos setenta y seis (1.776) horas anuales de trabajo efectivo, siendo, en consecuencia, el tiempo de trabajo, en cómputo semanal, de cuarenta horas.

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

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

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

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

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

En el presente Convenio ha quedado prevista la realización de trabajo durante el periodo comprendido entre las veintidós y las seis horas, por lo que los salarios establecidos en su conjunto lo han sido atendiendo a estas circunstancias, sin perjuicio de la percepción económica contemplada en el artículo 26° de este Convenio, cuando se cumplan las condiciones en el mismo previstas.

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

Anualmente, entre los meses de noviembre y diciembre, se elaborará por la empresa el calendario laboral del año siguiente. Una vez elaborado dicho calendario, la empresa recabará de la representación legal de los trabajadores el informe a que se refiere el apartado a) de la disposición adicional tercera, del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre (BOE de 26 de septiembre). Una vez llevados a cabo los trámites antes referidos, la empresa deberá exponer un ejemplar de dicho calendario laboral en un lugar visible del centro de trabajo.

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

El descanso semanal establecido podrá disfrutarse de forma no consecutiva, siempre que medie pacto expreso en este sentido entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, la mayoría de los afectados, pacto que, en todo caso, deberá respetar lo establecido con carácter de derecho necesario en la ley. En caso de desacuerdo en la forma del eventual pacto, se estará al disfrute de manera consecutiva.

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

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

En los centros laborales de treinta o menos trabajadores habrá un descanso semanal de dos días, sin perjuicio de que por pacto entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, la mayoría de los

afectados, se regule otro régimen o modalidad de descanso semanal que en todo caso respetará lo establecido con carácter de derecho necesario en la ley.

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

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

Art. 17º. Vacaciones.- El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de treinta y cinco días naturales para todos los trabajadores, salvo para quienes no hubiesen completado un año de servicio en la empresa, los cuales disfrutarán del número proporcional de días al tiempo trabajado.

El periodo vacacional habrá de disfrutarse antes de finalizar el primer trimestre del año natural siguiente a aquél al que correspondan las vacaciones, siempre que sea de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, 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.

Se computará como periodo de servicios las ausencias del trabajo derivadas de procesos de incapacidad temporal, sin perjuicio de lo establecido para los trabajadores temporales o a tiempo determinado en el apartado 3, del artículo 7º, y para los trabajadores fijos discontinuos en el apartado 7, número 2.c), del artículo 8º del presente Convenio.

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

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, del parto o de la lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, a continuación de la finalización del periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, salvo que se extinga o interrumpa el contrato de trabajo, en cuyo caso tendrá derecho al resarcimiento económico de las mismas.

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

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

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

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

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

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 período 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.

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

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

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

A los trabajadores fijos discontinuos les será de aplicación las especificaciones en materia de vacaciones que se recogen en el artículo 8º, apartado 7, de este Convenio.

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

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

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

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

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

Todo ello sin perjuicio de lo específicamente pactado para los trabajadores fijos discontinuos y para los trabajadores temporales o a tiempo determinado en el apartado 3, del artículo 7º, y para los trabajadores fijos discontinuos en el apartado 7, número 2.c), de artículo 8º, del presente Convenio.

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

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

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

Dividendo:	Salario base, antigüedad, en su caso, complemento fijo personal, si lo hubiere, plus nocturnidad para Salas de Fiestas, en su caso, y plus de desplazamiento, todo ello referido a un mes.
Divisor:	Treinta.
Cociente:	Resultado incrementado en un 75 por 100.

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

Art. 19°. Permisos retribuidos.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días por el nacimiento de hijo; o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o de la pareja estable registrada como tal. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la isla donde está prestando sus servicios, el permiso será de cinco días. 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 más.
- c) Dos días por el nacimiento de nietos. Si el abuelo y la abuela trabajan en el mismo centro de trabajo, solo uno de ellos podrá obtener este permiso. En el supuesto de que el trabajador tenga que realizar un desplazamiento fuera de la isla donde esté prestando servicios, el permiso se incrementará en dos días más. Este permiso no es acumulable con el permiso de la letra anterior por el mismo hecho causante.
- d) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- e) Un día por traslado del domicilio habitual.
- f) Un día por matrimonio de hijo, de padre o madre, o de hermano o hermano político del trabajador. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la isla donde estuviese prestando servicios, el permiso será de tres días.
- g) 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.
- h) En los casos de asistencia a cursos de capacitación básica de lectura, escritura, y cálculo, el empresario procurará la adecuación de la jornada laboral del trabajador matriculado en dichos cursos, sin tramitación de expediente administrativo alguno, para facilitar la asistencia a los mismos, o si ello no fuera posible, conceder una licencia de tres horas semanales, licencia que no podrá solicitarse en empresas de menos de diez trabajadores, ni durante los períodos de mayor volumen de trabajo. Como máximo podrá solicitarlo simultáneamente un trabajador por cada departamento.
- i) Para realizar funciones de representación del personal en los términos establecidos en este Convenio.
- j) Un día al año para atender personalmente asuntos propios, que se fijará de común acuerdo con el empresario a los efectos de que la coincidencia de ausentes no altere el normal funcionamiento del servicio. A esta licencia tendrán derecho aquellos trabajadores con, al menos, un año de antigüedad en la empresa y que el período de ocupación anual sea igual o superior a seis meses. La empresa podrá denegar el permiso a tal licencia en el periodo comprendido entre el 1 de julio al 31 de agosto. Este permiso no será acumulable en ningún caso a otros años.
- k) Cuando se trate de trabajadores fijos o fijos discontinuos con garantía de ocupación, siempre que avisen con una antelación no inferior a diez días, tendrán derecho a permiso retribuido para asistir a consultas de médicos especialistas, cuando sea por prescripción de facultativo de la Seguridad Social. Este permiso no podrá superar más de doce horas al año o parte proporcional al tiempo de trabajo en periodos de ocupación inferiores al año.

Art. 20°. Permisos no retribuidos.- En los supuestos previstos en los apartados b) y f) del artículo anterior, el trabajador podrá optar por ampliar el tiempo del permiso, excluyéndose los días por desplazamiento, hasta el doble del fijado inicialmente, avisando para ello a la empresa en el momento de solicitar el correspondiente permiso retribuido.

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

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

Art. 21°. Conciliación de la vida laboral y familiar.- 1. El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún hijo menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá preferencia para realizar la jornada de trabajo de forma continuada, si esta modalidad estuviera establecida. Esta preferencia cesará automáticamente cuando desaparezca la circunstancia que ha dado origen a la

misma.

2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho, por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá disfrutarse indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Las trabajadoras podrán hacer uso de este derecho en la forma a continuación establecida:

El permiso por lactancia establecido en el apartado 4, del artículo 37, del Estatuto de los Trabajadores, y en el apartado anterior, en el supuesto de que la trabajadora 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 del Estatuto de los Trabajadores y, en su caso, vacaciones.
- b) La trabajadora deberá preavisar por escrito con, al menos, quince días 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 calculando los días laborables que medien entre el fin de la suspensión del contrato y, en su caso, vacaciones, hasta el cumplimiento de la edad de nueve meses del hijo, o hasta la fecha de terminación o interrupción del contrato, si ésta fuera anterior, a razón de una hora por día previsto de trabajo.
- d) Las fracciones de día se redondearán a jornadas completas, y el resultado final se disfrutará en días naturales.

La concreción horaria de la reducción de jornada, previstos en el apartado 5, del artículo 37, del Estatuto de los Trabajadores, corresponderá a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún hijo menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, a propuesta de los representantes legales de los trabajadores, tendrán preferencia para disfrutar el descanso semanal en sábados y domingos, estableciendo un turno rotativo en caso de que no puedan disfrutarlo simultáneamente todos los que se encuentren en esta circunstancia. Dicha preferencia cesará cuando desaparezcan las circunstancias que la motivaron. No procederá dicha preferencia cuando por aplicación de la misma se tengan que modificar situaciones personales consolidadas.

Art. 22°. Excedencias especiales.- 1. Los trabajadores fijos o fijos discontinuos con al menos un año de antigüedad en la empresa, salvo que en este artículo se establezca otra antigüedad superior, tendrán derecho a solicitar una excedencia especial con reserva del puesto de trabajo y garantía de reincorporación en los casos siguientes:

a) Excedencia para el cuidado de hijos o de familiares. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, 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, los trabajadores 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 los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El trabajador podrá dejar sin efecto la situación de excedencia prevista en este apartado al objeto de anticipar su reincorporación a su puesto de trabajo, sin necesidad de agotar el período para el que hubiera solicitado la excedencia, pre-

via 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 ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de otra excedencia anterior, ya sea voluntaria o forzosa o especial.

c) 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 el trabajador 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. El trabajador fijo o fijo discontinuo, con al menos una antigüedad de tres años en la empresa y un tiempo de trabajo efectivo inmediatamente anterior de treinta y seis meses, tendrá derecho a solicitar una excedencia de uno a tres años de duración, que tenga por objeto promocionarse profesionalmente, bien para trabajar por cuenta propia, bien para mejorar sus condiciones profesionales o económicas cuando se trate de trabajo por cuenta ajena. Si el tiempo de excedencia solicitado es inferior al plazo máximo previsto cabrá una única prórroga hasta agotar el plazo establecido.

Esta solicitud se formulará por escrito con, al menos, un mes de antelación a su efectividad, salvo que se trate de personal directivo o de jefatura de departamento (nivel salarial primero), en cuyo caso el preaviso deberá ser de tres meses. La empresa dispondrá de quince días para resolver la solicitud, lo que deberá hacer por escrito.

El disfrute de esta excedencia es incompatible con el ejercicio del mismo oficio o actividad, tanto por cuenta propia como ajena, dentro del mismo término municipal, salvo acuerdo en contrario entre la empresa y el trabajador, o cuando exista concurrencia desleal, en los términos previstos en el artículo 6º.4 de este Convenio.

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

2. 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 el trabajador, o lo pactado en el presente artículo.

#### Capítulo 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 los trabajadores que los fijados en el presente capítulo de retribuciones.

El pago de los atrasos retributivos derivado de la aplicación del presente Convenio deberá haberse regularizado dentro del mes siguiente al de su publi-

cación en el BOIB, tanto de los pactados con efectos de 1 de abril de 2008 como los resultantes de los incrementos de los ulteriores años convencionales de vigencia.

Art. 24º. Salario base.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio tienen derecho, por la jornada ordinaria de trabajo, a un salario base mensual de acuerdo con los niveles retributivos que a continuación se citan, en función de la clasificación de categorías profesionales y de establecimientos que se especifican en los anexos I y II, respectivamente, del Convenio.

El salario base mensual con efectos del día 1 de abril de 2008, se incrementa en el índice de precios de consumo registrado a 31 de marzo de 2008, más 0.5 puntos, así, tal incremento será del 5 por 100 (4.5%+0.5 puntos), siendo la tabla resultante la siguiente:

#### Salarios Base 1-4-2008 a 31-3-2009

Niveles retributivos	Categoría establecimientos a efectos		
	A	B	C
Euros mes	Euros mes	Euros mes	
I	1.466,29	1.446,05	1.422,80
II	1.359,51	1.345,50	1.323,17
III	1.265,89	1.245,28	1.223,94
IV	1.176,00	1.150,87	1.138,89
V	1.089,71	1.079,23	1.073,61
VI	1.024,36	1.024,36	1.024,36
Trabajador en formación	Módulo 40 horas Euros mes		Reducción 15% formación Euros mes
Menor de 18 años	630,00		535,50
Mayor de 18 años	819,48		696,56

Para los siguientes años de vigencia del Convenio, los incrementos del salario base serán los siguientes:

1-abril-2009	IPC interanual 1-4-08 a 31-3-09 + 0.5 puntos
1-abril-2010	IPC interanual 1-4-09 a 31-3-10 + 0.5 puntos
1-abril-2011	IPC interanual 1-4-10 a 31-3-11 + 0.5 puntos

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

Art. 25º. Situaciones especiales que afectan al salario base.- Se contemplarán las siguientes situaciones que afectan al salario:

#### A) empresas de hospedaje y alojamiento

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

2. Oficial de mantenimiento.- El trabajador con esta categoría profesional con varios ayudantes a su cargo, se incluye en el nivel III.

#### B) Empresas de cualquier actividad

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

Art. 26º. Plus de nocturnidad.- El presente plus lo percibirán los trabajadores que desarrollen su trabajo en las horas y por los espacios temporales que a continuación se citan.

#### 1. Empresas de hospedaje o alojamiento

Periodo 1 de abril de 2008 a 31 de marzo de 2009	Euros mes
a) Cuando se trabajen más de 80 horas en un mes, entre las 22 y las 6 horas, se percibirá el plus siguiente:	66,07
b) Cuando se trabajen más de 26 y hasta 80 horas en un mes,	

dentro del indicado período nocturno, se percibirá el plus siguiente 39,62  
 c) Para los que su turno sea permanente en dicho horario nocturno, este plus será el equivalente a la diferencia entre su salario base y el del nivel inmediatamente superior, siempre que no sea superior al fijado en el apartado a), en cuyo se aplicará éste.  
 d) El conserje de noche no percibirá plus alguno, y se incluye en el nivel retributivo III.

2. Empresas de restaurantes, cafeterías, cafés y bares.- El plus se calculará sobre el período horario que transcurra entre las 0 horas y las 7 horas, de la forma siguiente:

Periodo 1 de abril de 2008 a 31 de marzo de 2009	Euros
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:	105,66 mes
b) Cuando se trabajen entre 2 y 4 horas diarias de promedio en cómputo mensual en el indicado tramo horario, el plus tendrá la cuantía siguiente:	52,83 mes
c) Las horas sueltas se abonarán a razón de:	1,74 hora

3. Empresas de salas de fiestas, discotecas, salas de música y salas de baile.

Periodo 1 de abril de 2008 a 31 de marzo de 2009	Euros mes
--	-----------

Los trabajadores de este sector percibirán el salario fijado para su categoría profesional y además un plus específico de las cuantías que a continuación se indica, cuando trabajen en el horario nocturno comprendido entre las 22 a 06 horas: 32,62

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

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

5. Este Plus se incrementará el resto de años de vigencia del Convenio en el mismo porcentaje de aumento que experimente el salario base.

Art. 27°. Gratificaciones extraordinarias.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base más el complemento por antigüedad, en su caso, calculadas según la retribución vigente en el mes en que se efectúe dicho devengo. Las referidas gratificaciones serán satisfechas, una el día 31 de Julio, pudiéndose abonar conjuntamente con la mensualidad del mismo mes; y la otra el 21 de diciembre. Quienes no hayan completado un año de servicio a la empresa en la fecha de vencimiento de las respectivas gratificaciones, percibirán su importe prorrateado con relación al tiempo trabajado. Igual tratamiento, en cuanto a prorrateo, se dará a quienes ingresen y/o cesen en el transcurso del año.

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 los trabajadores o, en su defecto, con los propios trabajadores.

El plus de desplazamiento del artículo 28° del Convenio no será abonado en dichas gratificaciones.

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

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

Art. 28°. Plus de desplazamiento.- Los trabajadores percibirán una cantidad en concepto de plus económico destinada a resarcir a los mismos los gastos que les ocasionan los desplazamientos para ir y volver al lugar de trabajo desde su residencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 109.2 a), de la Ley General de la Seguridad Social, y artículo 23.2.A), c), del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre (rectificado por el Real Decreto 1426/1997). Este Plus tendrá la cuantía anual que a continuación se indica, abonándose mensualmente en las cuantías resultante de dividir dicho importe en doce mensualidades.

1-abril-2008	942 euros/año, que se abonarán a razón de 78,50 euros/mes
1-abril-2009	Mismo incremento salario base
1-abril-2010	Mismo incremento salario base
1-abril-2011	Mismo incremento salario base

El plus de desplazamiento no se abonará cuando el trabajador esté en situación de incapacidad temporal.

El plus de desplazamiento 'ad personam' regulado en el Convenio Colectivo anterior se mantiene temporalmente durante el año 2008, en los términos regulados en la disposición transitoria cuarta del presente texto convencional.

Art. 29°. Herramientas.- Las empresas facilitarán al personal de cocina los útiles y herramientas necesarias para el cumplimiento de su función profesional. En caso contrario abonarán a quienes las aporten una compensación por su desgaste de las cuantías siguientes:

Período 1 de abril de 2008 a 31 de marzo de 2009	10,59 euros mes
--	-----------------

Estas compensaciones se incrementarán para el resto de años del Convenio, con efectos del día 1 de abril de 2009, en el mismo porcentaje fijado para el salario base.

Art. 30°. Uniformes y ropa de trabajo.- Las empresas proporcionarán a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que exijan y que no sea de uso común en la vida ordinaria o, en caso contrario, procederán a su compensación en metálico.

1. Prendas.- La falta de entrega de las prendas correspondientes se compensará por cada mes de servicio, con efectos de día 1 de abril de 2008, 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:

mes	Uniformidad	Euros
	Traje chaqueta completo	26,41
	Resto de personal	23,50

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

Calzado	Euros mes
Zapatos en cuero o similar	6,58
Zapatillas en tela o similar	4,00

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

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

4. Otras prendas y condiciones.- Las empresas procurarán la vestimenta

adecuada para los trabajadores del departamento de animación. Así mismo, en los centros de trabajo de actividad permanente procurarán una rebeca a las mujeres trabajadoras con categoría de camarero o camarera de pisos, cuya duración mínima será de un año.

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

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

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

5. Estas compensaciones se incrementarán para el resto de años del Convenio, con efectos del día 1 de abril, en el mismo porcentaje fijado para el salario base.

Art. 31°. Alojamiento y manutención.- Las empresas mantendrán el derecho al alojamiento a aquellos trabajadores que vengán disfrutando del mismo, salvo que las partes pacten la extinción de dicho derecho. Así mismo, las empresas facilitarán manutención a los trabajadores siempre y cuando en el centro de trabajo se elaboren y sirvan comidas al cliente.

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

Art. 32°. Reclamación de cantidades.- Cuando el trabajador se vea obligado a formular demanda ante la jurisdicción competente en reclamación de cantidades por los conceptos exclusivos de salarios ordinarios, gratificaciones extraordinarias, fiestas o vacaciones, al finalizar el contrato, tendrá derecho a percibir una indemnización consistente en un 30 por 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 competente fijara una indemnización específica a favor del trabajador en concepto de recargo o interés por mora, distinta de la establecida en este artículo.

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

Art. 33°. Compensación a la extinción de la relación laboral.- Se establece una compensación indemnizatoria cuando el trabajador opte por extinguir su contrato de trabajo, siempre y cuando se haya mantenido vinculado a la misma empresa durante el tiempo de servicios que más abajo se indica y cuente con alguna de las edades que se citan a continuación:

Años de servicio a la Empresa	Edad del trabajador						
	55 a 59 años	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años	65 o más años
	Numero de mensualidades de salario base, antigüedad 'ad personam' y promota de las gratificaciones extraordinarias fijados en el Convenio						
15	10	9	7,5	6	5	4	3
20	11	10	8,5	7	6	5	4
25	12	11	9,5	8	7	6	5
30	13	12	10,5	9	8	7	6
35 o más	14	13	11,5	10	9	8	7

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

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

## Capítulo V Acción asistencial y salud laboral

Art. 34°. Jubilación forzosa del trabajador a los 65 años.- Se establece la

jubilación forzosa del trabajador y consiguiente extinción del contrato de trabajo al cumplir los 65 años de edad, tanto fijo como fijo discontinuo, siempre que haya cubierto el período de carencia necesario y cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

En este último caso y en edades superiores a los 65 años, la jubilación será obligatoria al quedar cubierto el período de carencia. El cumplimiento de la edad prevista operará automáticamente y por sí mismo la extinción del contrato de trabajo y la jubilación del trabajador. Ello, no obstante, y al mero efecto de notificación, la empresa comunicará por escrito al trabajador la extinción de su contrato por esta causa dentro de dos meses anteriores al cumplimiento de la edad de jubilación o a la fecha en que quede cubierto el período de carencia.

En caso de que las partes pacten proseguir la relación laboral después de los 65 años, deberán suscribir por escrito dicho acuerdo, fijando el plazo de prolongación y la fecha que se producirá la extinción, sin perjuicio de que sea de nuevo ampliada, también de común acuerdo y en la forma expresada, produciéndose la extinción en los términos previstos en este artículo.

La jubilación forzosa pactada lo es sin perjuicio de que la empresa, global y anualmente, y en condiciones homogéneas, deberá mantener la misma plantilla, con el fin de que se produzca un reparto y redistribución de trabajo dirigido a la integración de jóvenes trabajadores a la empresa, mejora de la estabilidad en el empleo, transformación con contratos temporales en indefinidos o cualesquiera otras medidas que se dirijan a favorecer la calidad del empleo

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

Dicha extinción no dará derecho a indemnización o compensación alguna. No obstante, si el trabajador afectado cuenta con el tiempo de servicios regulado en el artículo 33° del Convenio, tendrá derecho a percibir la compensación indemnizatoria salarial regulada en el mismo.

Art. 35°. Seguro por invalidez o fallecimiento.- Las empresas deberán tener concertada una póliza de seguro que garantice a los trabajadores un capital de cinco mil (5.000) euros, a percibir por sí mismos o por los herederos legales o por los beneficiarios expresamente designados.

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

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

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

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

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

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

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

Con efectos del día 1 de enero de 2009 el capital asegurado se fija en cinco mil quinientos (5.500) euros.

Art. 36°. Seguro de accidentes.- Las empresas deberán tener concertada una póliza de seguro que garantice a los trabajadores un capital de trece mil quinientos (13.500) euros, a percibir por sí mismos o por los beneficiarios designados o herederos legales, en los supuestos de declaración de invalidez en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, o por muerte, siempre que la invalidez o fallecimiento mencionados deriven de un accidente, sea o no laboral, y se cumplan las condiciones generales concertadas en la póliza suscrita para cubrir el riesgo citado. Tendrán derecho a la percepción de la presente mejora, sin perjuicio de la fecha en que se declare la invalidez o sobrevenga el fallecimiento, aquellos trabajadores que estuvieran de alta en la empresa en la fecha en que hubiera acaecido el accidente a consecuencia del cual se produzcan tales contingencias.

Las prestaciones que deriven del presente artículo son incompatibles con las que puedan derivarse de las contingencias reguladas en el artículo 35° 'seguro por invalidez o fallecimiento'.

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

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

Con efectos del día 1 de enero de 2009 el capital asegurado se fija en quince mil quinientos (15.000) euros.

Art. 37°. Incapacidad temporal.- El trabajador afectado por una situación de incapacidad temporal (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 al trabajador el derecho a las prestaciones derivadas de IT, si dicha prestación es inferior al salario base, el complemento por antigüedad en su caso, y el plus nocturnidad para salas de fiestas, establecidos en este Convenio, del mes en curso, la empresa completará a su cargo dicha prestación hasta alcanzar el 100 por ciento 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 el trabajador sea dado de alta médica antes del agotamiento de los doce meses a contar desde la fecha de baja, por informe propuesta para causar una incapacidad permanente.

La empresa abonará los tres primeros días de IT, en un sólo proceso al año natural, en los supuestos derivados de accidente no laboral y enfermedad común.

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

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

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

Los trabajadores tienen derecho a participar a través de sus representantes

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

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

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

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

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

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

Art. 39°. Manipulación de alimentos.- Todos los trabajadores que estén en contacto con alimentos deberán cumplir escrupulosamente las disposiciones sobre manipulación de los mismos, observando en todo momento la máxima higiene en su indumentaria y aseo personal. Todos los trabajadores atenderán las instrucciones de la empresa sobre la prevención de prácticas antihigiénicas previstas legalmente, cumpliendo las órdenes de trabajo que en esta materia puedan afectar tanto al servicio como a la imagen de la empresa.

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

## Capítulo VI Representación colectiva

Art. 40°. Derechos de representación colectiva.- De conformidad con lo dispuesto legalmente, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el presente Convenio.

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

Art. 41°. Ausencias del trabajo por funciones de representación del personal.- Cada uno de los miembros del comité de empresa o delegado de personal, como representantes legales de los trabajadores, podrán disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

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

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

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

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

Art. 42°. Acumulación de horas de representación del personal.- El tiempo de ausencia contemplado en el artículo anterior podrá ser acumulado semestralmente entre uno o varios de los distintos miembros del comité de empresa o delegados de personal. No será acumulable el tiempo del comité de los representantes legales que tengan la condición de trabajadores fijos discontinuos, cuando su contrato laboral esté interrumpido.

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

Art. 43°. Delegado sindical.- 1. En los centros de trabajo que cuenten con las plantillas que a continuación se indican y cuando los sindicatos de trabajadores legalmente implantados posean en los mismos una afiliación superior a la que asimismo se cita, la representación del sindicato será ostentada por un delegado.

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

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

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

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

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

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del comité de empresa, incluida la acumulación del crédito horario regulado en el artículo 42° del presente Convenio.

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

2. De conformidad a lo establecido en el artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los trabajadores afiliados 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 al empresario 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 de personal, tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores 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 los trabajadores.
- 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 con más de 250 trabajadores.

Art. 44°. Acción sindical.- De conformidad a lo dispuesto en el artículo noveno de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, quienes ostenten cargos electivos en el ámbito autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a:

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

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

Art. 45°. Cuota sindical.- A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en tal operación remitirá a la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato al que pertenece, la cuantía de cuota, así como el número de cuenta corriente o de ahorro y entidad a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas deducciones de forma indefinida, salvo indicación en contrario. La empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical si la hubiere.

#### Disposiciones transitorias

Disposición transitoria primera. Acuerdos interconfederales.- Si durante la vigencia del presente Convenio se alcanzasen acuerdos en el ámbito interconfederal entre las organizaciones a las que se hallan adscritos los otorgantes de este Convenio, éstos serán objeto de tratamiento por la Comisión Paritaria para que, si procede, sean adaptados o incorporados de común acuerdo al presente texto.

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 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. Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (III ALEH).- La Comisión Paritaria irá acomodando el texto del presente Convenio Colectivo a lo establecido o a lo que se establezca en el Texto Refundido del III Acuerdo Laboral de ámbito Estatal del sector de Hostelería (III ALEH), de fecha 15 de noviembre de 2007 (BOE núm. 48, de 25-2-08).

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

Disposición transitoria cuarta. Plus de desplazamiento 'ad personam'.- El plus de desplazamiento ad personam, regulado en el artículo 27º del Convenio anterior, se incrementará en un 6 por ciento con efectos de día 1 de abril de 2008. No obstante, este importe dejará de abonarse a partir de día 31 de diciembre de 2008. A partir de día 1 de enero de 2009 estas mismas cuantías se integrarán en la tabla de tramos de antigüedad consolidada del anexo III del Convenio, de acuerdo con los criterios siguientes:

I. La cuantía del nivel inferior: 13,86 euros/año (1,16 euros/mes), en la columna A.

II. La cuantía del nivel medio: 58,89 euros/año (4,91 euros/mes), en la columna B.

III. La cuantía del nivel superior: 76,45 euros/año (6,37 euros/mes), en las columnas C a F.

El importe final resultante de la tabla de tramos de antigüedad consolidada del anexo III del Convenio, pasará a regirse con efectos de día 1 de enero de 2009, por las cuantías recogidas en el anexo III bis del texto articulado convencional.

Disposición transitoria quinta. Clasificación profesional.- El capítulo segundo del Texto Refundido del III Acuerdo Laboral de ámbito Estatal del sector de Hostelería (III ALEH), de fecha 15 de noviembre de 2007 (BOE núm. 48, de 25-2-08), y en particular el artículo 14 del mismo, regula el sistema de clasificación profesional estableciendo que los trabajadores se clasificarán en cada uno de los grupos profesionales fijados por dicho acuerdo estatal, asignándoseles una determinada categoría profesional y quedando encuadrados en una determinada área funcional. Además, el artículo 16 del III ALEH, determina que a los trabajadores se les asignará una categoría profesional, según cual haya sido el contenido de la prestación laboral objeto del contrato establecido y el conjunto de funciones y especialidades profesionales que deban desempeñar, categorías que se establecen en relación jerárquica en el oficio o profesión, siendo el nivel retributivo que a cada una le corresponde el determinado o que se determine en los convenios colectivos.

Así, el párrafo in fine del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores determina que se considerarán no negociables en ámbitos de negociación inferiores al estatal determinadas materias, citando entre las mismas, los grupos profesionales, por lo que el presente Convenio Colectivo debe regirse en lo que refiere a clasificación profesional según lo dispuesto en el capítulo segundo, artículos 11 a 19 del III ALEH, reservándose a la negociación colectiva sectorial del ámbito territorial de este Convenio la asignación de los niveles retributivos a cada categoría profesional.

Por lo tanto, en el presente Convenio Colectivo se acuerda ordenar la clasificación profesional del mismo adecuándola a lo referido en los párrafos anteriores, de modo que se aplique en todo su contenido y en la citada materia el III ALEH. En dicha adecuación se implantará un lenguaje no sexista en la nomenclatura de las categorías profesionales.

A tales efectos, la Comisión Paritaria dispondrá de un plazo hasta el día 1 de abril de 2009 para modificar la nomenclatura de la clasificación profesional adecuándola a la del III ALEH y a lo establecido en el presente Convenio.

#### Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera. Antigüedad.- 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 Ordenanza Laboral para la Industria de Hostelería o con cualquier otra norma en este sentido.

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

Las cantidades adquiridas en su momento o posteriormente en el tramo 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 a la empresa o por cambios de nivel retributivo en el que estuvieran encuadrados en la fecha indicada al principio de esta cláusula, quedando por lo tanto su importe inalterable.

No obstante, y fruto de la negociación del presente Convenio Colectivo, la cuantías del citado anexo III experimentarán el día 1 de enero de 2009 un aumento derivado del reajuste pactado de conformidad a lo que dispone la disposición transitoria cuarta del presente Convenio, que se configura en el nuevo anexo III bis, que en el futuro sustituirá al anterior con los mismos efectos que éste.

Disposición adicional segunda. Inaplicación del régimen retributivo pactado.- Los porcentajes de incremento salarial acordados en el presente Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos últimos años, respecto del año de que se trate o cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones del año en curso.

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

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

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

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

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

La aplicación del incremento que proceda, si bien tendrá efectos retroactivos al primero de abril de cada año, no se aplicará hasta tanto exista acuerdo

entre las partes o se dicte la correspondiente resolución.

Disposición adicional tercera. Fomento de empleo: jubilación a los 64 años y jubilación parcial.- Se pactan las medidas de fomento de empleo siguientes:

1. Jubilación especial a los 64 años. La edad de jubilación forzosa prevista en el artículo 34º del Convenio podrá rebajarse a los 64 años en aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto 1.194/1985, de 17 de julio. La jubilación se producirá en las siguientes condiciones:

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

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

c) La duración de los nuevos contratos será, como mínimo, de un año; si el trabajador cesase antes de este término, salvo que el cese se deba a fuerza mayor o despido declarado procedente por la jurisdicción competente, el empresario deberá sustituirle por un trabajador de nueva contratación cuya duración mínima será el tiempo que reste hasta completar el año para el que fue contratado para sustituir al trabajador jubilado.

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

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

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

Dicha extinción no dará derecho a indemnización o compensación alguna. No obstante, si el trabajador afectado cuenta con el tiempo de servicios regulado en el artículo 33º del Convenio, tendrá derecho a percibir la compensación indemnizatoria salarial regulada en el mismo.

A esta modalidad de jubilación especial a los 64 años, se establece que podrán acceder a la misma los trabajadores fijos discontinuos que reúnan los requisitos legalmente establecidos, y el contrato del trabajador que lo sustituya será de un año de duración a lo largo de los doce meses siguientes de actividad, intermitente o cíclica, por lo tanto interrumpida, a partir del momento que se produzca dicha sustitución.

2. Jubilación parcial. A) El trabajador fijo ordinario o fijo discontinuo, contratado a tiempo completo, que se jubile parcialmente al amparo de la normativa vigente, y reúna los requisitos de edad y tiempo mínimo de servicios exigidos, tendrá derecho al percibo de la indemnización contemplada en el artículo 33º del Convenio, en los términos siguientes:

a) El porcentaje de reducción de jornada deberá ser el máximo fijado legalmente en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de Seguridad Social (75 por ciento), si bien aplicando para cada uno de los años a partir de 2008 el régimen de transitoriedad previsto en la nueva disposición transitoria decimoséptima, apartado 3, de la citada Ley, incorporada por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, esto es: en el 2008, el 85 por ciento; en el 2009, el 82 por ciento; en el 2010 el 80 por ciento; en el 2011 el 78 por ciento; y a partir del 2012 el 75 por ciento.

b) Durante el período que transcurra entre el inicio de la jubilación parcial y el cese definitivo por jubilación total, en ningún caso podrá reducirse el porcentaje máximo de reducción de jornada.

c) Cuando el trabajador relevado cumpla la edad de jubilación ordinaria, se producirá automáticamente la extinción definitiva del contrato de trabajo con la empresa.

B) La indemnización a percibir en los supuestos citados en el apartado anterior será, en el momento de acceder a la jubilación parcial, el número de mensualidades salariales que corresponda en función de la edad y tiempo de servicios del trabajador en la empresa, en la proporción equivalente al porcentaje de reducción de la jornada de trabajo experimentada. Y en el momento de la jubilación total percibirá un segundo pago equivalente a la diferencia hasta el cien por cien del porcentaje abonado en el primer pago, si bien calculado en función de la edad y tiempo de servicios que reúna en el momento de la extinción del contrato de trabajo, siendo el módulo de cálculo el salario completo que le

hubiera correspondido en el supuesto de no haber reducido jornada en el momento de dicha resolución laboral.

C) En los centros de trabajo de más de treinta trabajadores, la opción de jubilación parcial regulada en estos apartados, salvo la expresa excepción que a continuación se cita, corresponderá ejercerla al trabajador. En las demás empresas, esta opción deberá pactarse de común acuerdo entre la empresa y el trabajador. Esta reducción en el número de trabajadores entrará en vigor al mes siguiente al de publicación del Convenio Colectivo en el BOIB.

D) Para los supuestos de reducciones de jornada del 85 por ciento, al amparo del apartado 2.c) del artículo 166, de la Ley General de la Seguridad Social, será exigible en todo caso el mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

E) El trabajador que desee optar a esta reducción de jornada en la modalidad de jubilación parcial, deberá preavisar a la empresa por escrito con, al menos, tres meses de antelación a la fecha de su efecto.

F) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, y al objeto de no perjudicar la promoción interna en el seno de la empresa, y al amparo de lo previsto en el artículo 12.7 e), del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá como tal el desempeño de tareas correspondientes al área funcional donde esté encuadrado el trabajador relevado, de conformidad a lo establecido en materia de clasificación profesional en el Capítulo II del Texto Refundido del III Acuerdo Laboral de ámbito Estatal del sector de Hostelería (III ALEH). En los supuestos que el trabajador relevista no vaya a ocupar el mismo puesto de trabajo del trabajador jubilado parcialmente pero sí vaya a desempeñar tareas equivalentes en los términos antes citados, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.

G) Los contratos de relevo que se celebren como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente de relevo pactado, salvo en los supuestos previstos en el apartado 5 de este artículo y en el párrafo segundo del apartado 6, del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo caso el contrato de relevo que se concierte deberá ser a jornada completa y de duración indefinida.

H) En todo caso, la celebración de los acuerdos para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial y por consiguiente se otorgue plena validez y eficacia al contrato del trabajador relevista, quedarán vinculados y condicionados a que la Seguridad Social conceda efectivamente al trabajador relevado la pensión por jubilación parcial solicitada, ya que en caso contrario quedaría sin efecto alguna la reducción de jornada practicada, sin derecho a la indemnización por cese prevista en este artículo, y extinguiéndose automáticamente y sin derecho a compensación alguna el contrato de trabajo del trabajador relevista.

I) Todo lo dispuesto en este artículo estará vigente en tanto en cuanto subsista la vigente regulación en esta materia, prevista en los apartados 6 y 7 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y apartados 1 y 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social.

El trabajador fijo discontinuo que se acoja a esta modalidad de jubilación parcial, al objeto de calcular el coeficiente de reducción correspondiente de jornada para contratar al trabajador relevista, se tomará como referencia del cálculo correspondiente el cómputo de la jornada realizada en los últimos seis años trabajados.

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

El domicilio de esta Comisión y la sede de sus reuniones queda fijada en los locales del Tribunal de Arbitraje y Mediación de Illes Balears (TAMIB), sitios 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.

Serán funciones de esta Comisión:

- a) Las de entender en todas aquellas materias que el articulado del presente Convenio haya previsto su participación.
- b) La interpretación y vigilancia de lo pactado en el Convenio.
- c) Adaptación al Convenio Colectivo de la legislación sobrevenida que afecte al mismo.

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

Disposición adicional quinta. Camarera y camarero de pisos.- A raíz de la entrada en vigor del X Convenio Colectivo se fijaron como funciones propias de la categoría de Camarera y Camarero de pisos, precisando así lo establecido en el III ALEH, las de limpieza de zonas comunes de uso público, retirada de los servicios de habitaciones ('room service') y reposición de mini-bars, si los hubiere.

Disposición adicional sexta. Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares.- Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan:

1. Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión Paritaria prevista en este Convenio Colectivo se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el II Acuerdo Interprofesional sobre la renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de Illes Balears (TAMIB), publicado en el BOIB número 18 de fecha 3 de febrero de 2005.

2. La solución de los conflictos colectivos, así como los de aplicación e interpretación de este Convenio Colectivo y cualquier otro conflicto individual que afecte a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará de acuerdo con los procedimientos regulados en el II Acuerdo Interprofesional sobre la renovación y potenciación del TAMIB, sometiéndose expresamente las partes firmantes de este Convenio Colectivo, en representación de los trabajadores y empresas comprendidos en el ámbito de aplicación personal del Convenio, a sus procedimientos.

Disposición adicional séptima. Medidas preventivas sobre acoso sexual.- En virtud de lo acordado durante la vigencia del XI Convenio Colectivo, las partes acuerdan incorporar al texto del presente Convenio, en el anexo VII, las medidas preventivas sobre acoso sexual y protocolo de actuación en dichos casos, publicado en el BOIB número 21, del 12 de febrero de 2004.

Disposición adicional octava. Grupo de trabajo sobre acoso moral y psicosocial en el sector de hostelería.- Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan crear un grupo de trabajo específico en el seno de la Comisión Paritaria, para que desde la publicación oficial del mismo estudien y establezcan, en su caso, un protocolo de medidas encaminadas a erradicar cualquier conducta que provoque o produzca acoso moral y psicosocial en el ámbito de aplicación sectorial del Convenio.

Disposición adicional novena. Grupo de trabajo sobre incidencia de los efectos de la dependencia del alcohol, tabaquismo y de otras sustancias en el trabajo.- Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan crear un grupo de trabajo específico en el seno de la Comisión Paritaria, para que desde la constitución de la misma estudien y establezcan, en su caso, un protocolo de medidas encaminadas a paliar y en lo posible erradicar la incidencia del alcoholismo, tabaquismo y consumo de otras sustancias en el desarrollo del trabajo y en la salud y seguridad laborales.

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

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

Disposición adicional undécima. Guarderías infantiles.- Se creará un Grupo de trabajo específico en el seno de la Comisión Paritaria para que estudien las necesidades de los trabajadores en materia de guarderías infantiles.

#### 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 Texto Refundido de III Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (III ALEH), de 15 de noviembre de 2007 (BOE nº 48, de 25 de febrero de 2008).

Disposición final segunda. Cláusula derogatoria.- A la entrada en vigor del presente Convenio, queda derogado el precedente y todos los anteriores al mismo, salvo las referencias que expresamente se recojan en el articulado del mismo sobre algún antecedente convencional que sea de directa aplicación.

#### Anexo I

Niveles retributivos para las categorías profesionales del XIII Convenio Colectivo de hostelería de Illes Balears

De conformidad a lo establecido en el presente Convenio Colectivo en la disposición transitoria quinta, hasta tanto en cuanto no se ordene la clasificación profesional adecuándola a lo estipulado en el Capítulo segundo del III ALEH y a lo reseñado en la citada disposición transitoria, el léxico utilizado en las categorías profesionales de los distintos niveles salariales se ha de entender en todo caso referido tanto a puestos de trabajo ocupados por mujeres como por hombres. Cuando se proceda a dicha adecuación se evitará en todo caso un lenguaje sexista en la nomenclatura de las categorías profesionales.

#### Nivel salarial primero

Jefe de Recepción	Monta Discos
Primer Conserje	Jefe de Operaciones de Catering
Jefe de Cocina	Jefe de Personal de Catering
Jefe de Comedor	Jefe de Compras de Catering
Contable General	Jefe de Administración de Catering
Primer Encargado de Mostrador	Jefe de Mantenimiento de Catering
Primer Jefe de Sala	Jefe de Supervisores de Catering
Encargado(a) General Pisos y Limpieza (antes Gobernanta)	Encargado de Mantenimiento y Servicios (antes Encargado de Trabajos)

#### Nivel salarial segundo

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

#### Nivel salarial tercero

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

#### Nivel salarial cuarto

Encargado de Lencería y Lavandería	Electricista
Cocinero	Pintor
Planchista	Tapicero
Cafetero	Panadero
Oficial Repostero	Animador y Monitor
Dependiente 2ª	Camarero Bar
Camarero de Sala	Camarero Comedor

Cocinero de Catering	Camarero Sala de Fiestas
Preparador de Catering	Oficial Administrativo 2ª
Fontanero	Oficial de Repostería de Catering
Mecánico-Calefactor	Oficial de Mantenimiento de Catering
Conductor	Conductor de Catering
Jardinero	Mecánico de Catering
Albañil	Oficial Administrativo 2.ª Catering
Carpintero	Camarera de Pisos

**Nivel salarial quinto**

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

**Nivel salarial sexto**

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

**Anexo II**

Categoría de los centros de trabajo  
A efectos retributivos

**Categoría 'A'**

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

**Categoría 'B'**

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

**Categoría 'C'**

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

**Anexo III**

Tabla fija de tramos de antigüedad consolidados a 30 de abril de 1984  
(Vigente hasta 31 de diciembre de 2008)

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

**Anexo III bis**

Tabla fija de tramos de antigüedad consolidados  
(Vigente desde 1 de enero de 2009)

Nivel Retributivo	Categoría del Establecimiento	A	B	C	D	E	F
		(3 años)	(6 años)	(9 años)	(14 años)	(19 años)	(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	134,74
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	104,69	122,97

**Anexo IV**

Comunicado de llamamiento a los trabajadores  
Fijos Discontinuos y a la Oficina de Empleo  
Artículo 6.5 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, y artículo 8º del  
XIII Convenio Colectivo de Hostelería de Illes balears

Empresa:

D. \_\_\_\_\_ DNI/NIE: \_\_\_\_\_ como: \_\_\_\_\_  
de la empresa: \_\_\_\_\_ NIF: \_\_\_\_\_ Actividad: \_\_\_\_\_  
con domicilio social en: \_\_\_\_\_  
CCC Seguridad Social empresa: \_\_\_\_\_ entro de trabajo (nombre comercial,  
en su caso y domicilio): \_\_\_\_\_  
CCC Seguridad Social del centro de trabajo: \_\_\_\_\_

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

Trabajador:

Nombre y apellidos: N° de afiliación SS:  
 DNI: fecha nacimiento: domicilio:

Categoría profesional:

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

Desde el día: Hasta el día: ;

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

Observaciones:

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del año 200\_\_ .

La Empresa El Trabajador (recibí el llamamiento)

Anexo V

Comunicación de interrupción de la ejecución del contrato de trabajo de los trabajadores fijos discontinuos

Art. 8º XIII Convenio Colectivo de hostelería de Illes Balears

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del año dos mil \_\_\_\_\_

Señor (a):

Mediante el presente escrito, a los efectos previstos en el 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

El Trabajador

Recibí el duplicado (fecha y firma)

Anexo VI

XIII Convenio Colectivo de Hostelería de las Islas Baleares artículo 7º.1 plantillas de los centros de trabajo

EMPRESA \_\_\_\_\_ CCC S.S. \_\_\_\_\_ CIF² \_\_\_\_\_  
 CENTRO DE TRABAJO \_\_\_\_\_ Domicilio \_\_\_\_\_  
 Teléfono \_\_\_\_\_ Telefax \_\_\_\_\_ E-mail \_\_\_\_\_  
 DATOS DEL AÑO 200\_\_

PLANTILLA TRABAJADORES Y JORNADAS	Enero		Febrero		Marzo		Abril		Mayo		Junio		Julio		Agosto		Septbre		Octubre		Novbre		Dicbre		Número total de jornadas
	T	J	T	J	T	J	T	J	T	J	T	J	T	J	T	J	T	J	T	J	T	J	T	J	
Fijos ordinarios																									
Fijos discontinuos																									
RETA																									
Σ Empleo fijo																									
Temporales																									
Puesta. disp. ETT																									
Σ Empleo tempor.																									
Total empleo																									
La relación entre el volumen de empleo fijo y empleo temporal sobre el total del empleo computable, se halla dividiendo el sumatorio (Σ) de empleo fijo o temporal, respectivamente, entre el total empleo, multiplicando el resultado por 100.																						%	Fijo		
																							Temporal		

[Claves: RETA (Trabajadores dados de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos); 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																									

Fecha y Firma:

## Anexo VII

Medidas preventivas del acoso sexual y protocolo de actuación en el ámbito del convenio colectivo

## I. Introducción

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

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

## II. Definición

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

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

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

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

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

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

## III. Adopción de un código de conducta

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

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

## IV. Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual

Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia

y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

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

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

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

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

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

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

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

- La constatación de la existencia de acoso sexual dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en el artículo 40.12 del Acuerdo Laboral Estatal para el Sector de Hostelería.

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

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

## Anexo

## Código de conducta en materia de acoso sexual

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

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

sivo.

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

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

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

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

En la ciudad de Maó, Menorca (Illes Balears), a 30 de julio de 2008.

Partes signatarias  
Comisión Negociadora

Representación Empresarial Representación Sindical

— o —

#### 4.- Anuncios

##### CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE

Num. 15667

**Anuncio del Acuerdo de encomienda de gestión a la Empresa de Transformació Agrària, SA (TRAGSA) de fecha 5 de agosto de 2008**

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 30.3 de la Ley 3/2003, de 26 de marzo de régimen jurídico de la Administración de la comunidad autónoma de les Illes Balears, se publica en el Butlletí Oficial de les Illes Balears el Acuerdo de encomienda de gestión a la Empresa de Transformació Agrària, SA (TRAGSA) de fecha 5 de agosto de 2008.

**El secretario de Espais de Natura Balear,**  
Maties Cantarero Verger

Palma, 6 de agosto de 2008

Anexo

Acuerdo de encomienda de gestión a la Empresa de Transformació Agrària, SA (TRAGSA) para el diseño y suministro de las señales del Parc natural de ses Salines d'Eivissa i Formentera

Palma de Mallorca, 5 de agosto de 2008

Reunidos

La Sra. Josefina Martín Ferreira, directora de la empresa pública Espais de Natura Balear, en virtud de su nombramiento mediante resolución del conseller de Medi Ambient, de 13 de agosto de 2007, estando facultada para este acto por acuerdo del Consell Directiu de Espais de Natura Balear de 24 de julio de 2008,

La Sra. Laura de la Campa Valdés, en calidad de delegada de la empresa de Transformació Agrària, SA (TRAGSA), con domicilio a los efectos de este acuerdo en la avenida Alexandre Rosselló, nº10, 5º A.

Exponen

I. Que el artículo 1 del Decreto 71/2006, de 28 de julio, de creación, de organización y régimen jurídico de la empresa pública Espais de Natura Balear, establece que la finalidad institucional de la entidad es la gestión de los parques y otras figuras de protección especial al amparo de la Ley 4/1989, de 27 de marzo, de conservación de los espacios naturales y de la flora y fauna silvestres, y de la Ley 5/2005, de 26 de mayo, para la conservación de los espacios de relevancia ambiental. Mediante la disposición adicional cuarta de la Ley 25/2006, de 27 de diciembre, de medidas tributarias y administrativas, se transfirió a Espais de Natura Balear la gestión de las fincas públicas de la comunidad autónoma de les Illes Balears.

II. Que la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público (publicada en el BOE nº 261, de 31 de octubre de 2007), en la disposición adicional trigésima regula el régimen jurídico de la "Empresa de Transformación Agraria, SA" (TRAGSA) y de sus filiales.

La citada disposición adicional determina que la empresa TRAGSA y sus filiales tienen la consideración de medios propios instrumentales y de servicios técnicos de la Administración General del Estado, las comunidades autónomas y los poderes adjudicadores dependientes de ellas, estando obligadas a realizar, con carácter exclusivo, los trabajos que éstas le encomienden en las materias previstas en la citada disposición adicional. La disposición continúa diciendo que las relaciones de las sociedades del grupo TRAGSA con los poderes adjudicadores de los cuales son medios propios instrumentales y servicios técnicos tienen naturaleza instrumental y no contractual, articulándose a través de las encomiendas de gestión de las previstas en el artículo 24.6 de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, por el cual, a todos los efectos son de carácter interno, dependiente y subordinado.

Esta disposición adicional trigésima, en su apartado 4 relaciona cuáles son las funciones de las sociedades del grupo TRAGSA, figurando, entre otras, la siguiente:

"a) La realización de todo tipo de actuaciones, obras, trabajos y prestación de servicios agrícolas, ganaderos, forestales, de desarrollo rural, de conservación y protección del medio natural y medioambiental, de acuicultura y de pesca, así como los necesarios para el mejor uso y gestión de los recursos naturales, y para la mejora de los servicios y recursos públicos, incluida la ejecución de obras de conservación o enriquecimiento del Patrimonio Histórico Español en el medio rural, al amparo de lo establecido en el artículo 68 de la Ley 16/1985, de 25 de junio, del Patrimonio Histórico Español."

III. Que el proyecto consiste en el diseño y suministro de las señales del parc natural de ses Salines d'Eivissa i Formentera, y que las características están detalladas en el pliego de condiciones redactado a tal efecto.

IV. Que el 24 de julio de 2008, el Consell directiu de Espais de Natura Balear autorizó el acuerdo de encomienda de gestión a la sociedad estatal Empresa de Transformación Agraria SA (TRAGSA), con la consideración de medio propio instrumental y servicio técnico de Espais de Natura Balear, autorizó el gasto por un importe máximo de 200.000,00 euros y aprobó el documento de formalización del acuerdo de encomienda de gestión, facultando a la directora para su firma.

V. Que la Sra. Laura de la Campa Valdés, en calidad de delegada de la empresa TRAGSA, declara que los trabajos objeto de esta encomienda serán realizados directamente y con medios propios de la empresa.

VI. En consecuencia, de acuerdo con el artículo 30 de la Ley 3/2003, de 26 de marzo de 2003, de régimen jurídico de la Administración de la comunidad autónoma de les Illes Balears, reguladora de la encomienda de gestión, que dispone que las actividades de carácter material, técnico o de servicio de los órganos de la Administración de la comunidad autónoma se pueden encomendar a otros órganos de la misma administración, incluidos otros entes públicos que dependan de ella, por razones de eficacia o cuando no se tengan los medios técnicos apropiados para llevarlas a cabo.

Acuerdan

Primero. En el marco de lo que dispone el artículo 30 de la Ley 3/2006, de 26 de marzo, de régimen jurídico de la Administración de la comunidad autónoma de les Illes Balears, se encomienda a la empresa TRAGSA la ejecución del diseño y suministro de las señales del parc natural de ses Salines d'Eivissa i Formentera.

Segundo. El gasto de este proyecto supone un presupuesto total de 200.000,00 euros (doscientos mil euros), que irán a cargo de la partida presupuestaria 15301.533D01.74126.00 de la empresa pública Espais de Natura Balear.

Tercero. Esta encomienda tendrá eficacia a partir del día siguiente a su