

## **PRINCIPIO DE ACUERDO**

**8 de julio de 2008**

### **XIII CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE ILLES BALEARS Código Convenio 0700435**

1. **ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL** (Art. 1º).- Modificar la referencia al III ALEH (Texto Refundido del III Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería, de 15 de noviembre de 2007, publicado en el BOE núm. 48, de 25 de febrero de 2008).
2. **VIGENCIA DEL CONVENIO** (Art. 2º).- 4 años. La general, desde el día 1-4-2008 al día 31-3-2012.
3. **PUBLICIDAD DEL CONVENIO** (Art. 4º).- Modificar el artículo para añadir: *Las empresas tendrán expuesto en los centros de trabajo (...), de las revisiones retributivas acordadas durante su vigencia y las resoluciones interpretadores del mismo dictadas por la Comisión Paritaria.*

4. **FIRMA Y COMUNICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO** (Art. 6º.1).- Adaptar el texto del artículo a la normativa legal vigente (Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre (BOE 19-2-03), modificado por RD 1715/2004, de 23 de junio (BOE 6-8-04), así como OM 770/2003, de 14 de marzo (BOE 5-4-03).
  
5. **PERIODO DE PRUEBA** (Art. 6º.2).- En este apartado hacer una referencia a esta materia regulada en el III ALEH (artículo 20º a 26º).
  
6. **PREFERENCIAS** (-en la contratación- Art. 6º.3).- Modificar el artículo para incorporar en primer párrafo: *“Se establece que, (...) 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.”*
  
7. **TRABAJADORES DISCAPACITADOS** (-apartado ex novo- Art. 6º.7).- *“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.”

8. **PLANTILLAS DE LOS CENTROS DE TRABAJO** (Art. 7º.1).- Compromiso empresarial de alcanzar en el año 2012, una tasa de empleo estable en los términos regulados en el Convenio, del 75% en los centros de trabajo de 25 o más trabajadores, y del 65% en los centros de 11 a 25 trabajadores.
  
9. **CONTRATO EVENTUAL** (Art. 7º.2).- Establecer un preaviso de, al menos, 48 horas para que la empresa comunique al trabajador con contrato eventual, siempre que su duración exceda de cuatro semanas, la

prórroga de su contrato de trabajo, en su caso, o la extinción del mismo, en cuyo caso 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.

Añadir un nuevo párrafo del tenor literal siguiente: *“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.”*

Añadir en este artículo dos precisiones, *la primera*, que la indemnización pactada en el contrato eventual se

percibe siempre y cuando el trabajador no rechace la prórroga, en su caso, del contrato y, en todo caso, por expiración del tiempo convenido en el mismo; y, *la segunda*, que esta misma indemnización será abonada también a la expiración del tiempo convenido en los contratos de trabajo suscritos por obra o servicio determinado.

10. **CONTRATOS FORMATIVOS** (Art. 8º).- Suprimir este artículo por estar regulada esta materia en el III ALEH (artículos 27º a 29º).

11. **TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS** (Art. 9º.2.GARANTÍA DE OCUPACIÓN).- *Nuevo sub apartado 2, pasando a ser anterior el 1.* Establecer una garantía mínima de ocupación a partir del año 2009, para aquellos trabajadores fijos discontinuos que hayan prestado servicios por un tiempo de duración inferior a los seis meses durante los llamamientos de los tres primeros años. A estos trabajadores, la empresa les llamará a partir del cuarto año (no antes del 2009) por un periodo mínimo de ocupación equivalente a la media del tiempo trabajado en dichos primeros tres años.

Añadir en el texto, que las reducciones de los periodos de ocupación previstas en el apartado 3.2, 4, se

comunicarán al trabajador por escrito indicando las razones de las mismas.

Precisar en el apartado 6.2, d), que en la copia básica del llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos a notificar a la representación legal de los trabajadores, 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.

12. ***NORMAS COMUNES APLICABLES A LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS*** (Art. 9º.7).- Se propone esta la redacción siguiente: *"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 inferior 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 período final de llamamiento deriva de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, o el trabajador está 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 períodos 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. Cuando 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.”*

13. **CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL DE LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS** (Art. 9º.9).

- Añadir a este apartado, que tendrán preferencia para ocupar puestos de trabajo a tiempo completo, de forma temporal o indefinida, quienes estén trabajando 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.

14. **DIMISIONES O CESES** (Art. 10º).

- 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.

15. **DESCANSO SEMANAL** (Art. 16º).

- El párrafo sexto sobre “guarda legal” insertar en el artículo 20º bis “conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, aumentando la edad de los hijos a 8 años.

16. **VACACIONES** (Art. 17º).- Establecer que 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 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.

Aclarar que la posibilidad de disfrute de las vacaciones hasta el día 31 de marzo del año siguiente ha de ser siempre de común acuerdo y por causas organizativas o productivas.

17. **PERMISOS RETRIBUIDOS** (Art. 19º).- Aclarar el apartado b) del artículo, de la forma siguiente: *“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 los parientes citados, derivadas de la enfermedad o accidente que hayan sufrido, y éstas se justifiquen debidamente, el permiso se incrementará en dos días más.”*

Añadir una nueva letra, con el siguiente contenido:  
*“b’) 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.”*

Modificar el apartado e), de la forma siguiente: *“e) 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.”*

Añadir el ‘permiso por lactancia’, bien en este artículo, bien en el artículo 20º bis ‘conciliación de la vida personal, familiar y laboral’, con el siguiente tenor literal: *“El permiso por lactancia establecido en el apartado 4, del artículo 37, del Estatuto de los Trabajadores, 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.*

18. **CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO** (Art. 20 bis).- Adecuar este artículo a la legislación sobrevenida en esta materia e incorporar el texto del artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores, sobre la 'violencia de género'.

19. **EXCEDENCIAS** (Art. 21º).- Adecuar este artículo a la legislación sobrevenida en esta materia. En la excedencia de la letra e), para promocionarse profesionalmente, fijar un preaviso de tres meses cuando se trate de personal directivo o de jefatura de departamento (nivel salarial primero). Aclarar el apartado 3, en el sentido de que la falta de comunicación para reingresar en la empresa en el plazo estipulado conllevará la extinción del contrato de trabajo.

20. **SALARIO BASE** (Art. 23º).- El salario base experimentará los incremento siguientes:

1-abril-2008: IPC interanual 1-4-07 a 31-3-08 =  
4.5% + 0.5 puntos = 5.0%

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.

21. **CONTRATACIÓN O SUBCONTRATACIÓN DE SERVICIOS** (Art. 24º. 3 y 4).- Esta materia debería estar regulada en su propio artículo, proponiéndose en el 'Capítulo de Contratación'. Se puede trasponer al texto del mismo lo regulado en el artículo 42.4 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a derechos de información de la representación legal de los trabajadores.

*"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; 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.” Y, añadir: “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.”*

22. **PLUS DE NOCTURNIDAD** (Art. 25º).- Mismo incremento que el salario base.

23. **GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS** (Art. 26º).- 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.

24. **PLUS DE DESPLAZAMIENTO** (Art. 27º).-  
Cuantificar anualmente y fijar que se abonará mensualmente a razón de las cuantías siguientes:

1-abril-2008: 942 euros/año, que se abonará 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 ad personam* se incrementará en un 6 por 100 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:



- o La cuantía del nivel inferior: 13,86 euros/año (1,16 euros/mes), en la columna A.
- o La cuantía del nivel medio: 58,89 euros/año (4,91 euros/mes), en la columna B.
- o La cuantía del nivel superior: 76,45 euros/año (6,37 euros/mes), en las columnas C a F.

Esta materia se regulará en una disposición transitoria del Convenio.

25. **HERRAMIENTAS** (Art. 28º) Y **UNIFORMIDAD** (Art. 29º).- Mismo incremento que el salario base.

26. **INDEMNIZACIÓN POR VINCULACIÓN A LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL** (Art. 32º).- 1. Extender esta opción indemnizatoria a los trabajadores contratados a tiempo completo, fijos ordinarios y fijos discontinuos que, reuniendo el requisito de tiempo mínimo de servicios exigido, la empresa proceda a su cese por jubilación forzosa, tanto a los 64 como a los 65 años de edad.

2. 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 este artículo, 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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.

27. **JUBILACIÓN FORZOSA DEL TRABAJADOR A**

**LOS 65 AÑOS** (Art. 33º).- Añadir al texto del artículo que 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.

28. **SEGURO POR INVALIDEZ O FALLECIMIENTO**

(Art. 34º).- Incrementar el capital asegurado con efectos del día 1 de enero de 2009 hasta 5.500 euros. Esta indemnización no se percibirá de nuevo si se produjera la reincorporación prevista en el apartado 2, del artículo 48, del Estatuto de los Trabajadores, y el

trabajador volviera a ser declarado incapacitado permanente.

29. **SEGURO DE ACCIDENTES** (Art. 35º).-

Incrementar el capital asegurado con efectos del día 1 de enero de 2009 hasta 15.000 euros. Esta indemnización no se percibirá de nuevo si se produjera la reincorporación prevista en el apartado 2, del artículo 48, del Estatuto de los Trabajadores, y el trabajador volviera a ser declarado incapacitado permanente.

30. **SECCIONES SINDICALES** (Art. *ex novo* 43º

*bis*).- 1. 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.

2. 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.

31. **ACUERDOS INTERCONFEDERALES**

*(Disposición transitoria primera).*- Desarrollar durante la vigencia del Convenio Colectivo los acuerdos interconfederales que se alcancen en el ámbito sectorial de que se trata de 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.

32. **CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL**

*(Disposición adicional primera).*- Suprimir.



33. **FOMENTO DEL EMPLEO. JUBILACIÓN A LOS 64 AÑOS Y JUBILACIÓN PARCIAL** (*Disposición adicional cuarta*).- En cuanto a la jubilación a los 64 años, establecer que a la misma podrán acceder los trabajadores fijos discontinuos, y el contrato del trabajador que lo sustituya será de un año de duración a lo largo de doce meses siguientes de actividad intermitente o cíclica, por lo tanto interrumpida, a partir del momento que se produzca dicha sustitución.

En cuanto a la jubilación a tiempo parcial, propiciar igualmente que se pueda acoger el trabajador fijo discontinuo, tomando como referencia del cómputo de jornada para establecer el coeficiente de reducción correspondiente la realizada en los últimos seis años trabajados.

34. **GRUPO DE TRABAJO PARA LA CREACIÓN DE GUARDERÍAS INFANTILES** (*Nueva disposición adicional*).- Creación de 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.

35. **NIVELES RETRIBUTIVOS POR CATEGORÍAS PROFESIONALES** (Anexo I).- Equiparar a las categorías profesionales del III ALEH.
36. **RESTO DEL TEXTO ARTICULADO.-** Los artículos, disposiciones y anexos no citados en el presente documento se mantienen, si acaso adaptados a las circunstancias actuales.
37. *El presente principio de acuerdo es firmado por los abajo reseñados, sin perjuicio de su ratificación por los órganos de dirección de cada unas de las organizaciones otorgantes.*

**Palma de Mallorca, a 8 de julio de 2008.**

Por la *Federación  
Empresarial Hotelera  
de Mallorca*

Por la *Federación de  
Trabajadores de  
Comercio, Hostelería,  
Turismo y Juego de la  
UGT de las Islas  
Baleares*

Por la *Federació de  
Comerç, Hoteleria i  
Turisme de CC.OO.  
de les Illes Balears*

*Fdo.: Antonio  
Horrach Moyà*  
PRESIDENTE

*Fdo.: Antonio Copete  
González*  
SECRETARIO  
GENERAL

*Fdo.: Ángeles  
Sánchez Úbeda*  
SECRETARIA  
GENERAL

Por ASOCIACIÓN  
HOTELERA DE  
MENORCA (ASHOME)

Por FEDERACIÓN  
EMPRESARIAL  
HOTELERA DE IBIZA  
Y FORMENTERA

Por ASOCIACIÓN  
PROVINCIAL DE  
EMPRESARIOS DE  
SALAS DE FIESTAS  
DE BALEARES

Fdo.: *Juan Juanico  
Petrus*  
GERENTE

Fdo.: *Roberto  
Hortensius Portas*  
PRESIDENTE

Fdo.: *Pedro Vidal  
Amengual*  
PRESIDENTE

Por ASOCIACIÓN  
EMPRESARIAL DE  
RESTAURACIÓN DE  
MALLORCA

Por FEDERACIÓ DE  
PIME RESTAURACIÓ  
DE BALEARS

Fdo.: *Benito Martínez  
Alemany*  
VOCAL

Fdo.: *Jaime Sitjar  
Ramis*  
REPRESENTANTE