

CCOO 

servicios

GUIA

CONVENIO DE HOSTELERÍA ILLES BALEARS

**Descubre POR QUÉ Comisiones Obreras no firma el peor
Convenio de Hostelería de la Historia de Baleares**



serveis

La justicia vuelve a dar la razón a Comisiones Obreras, una vez más

Aquello que no se negoció en el convenio de Hostelería de Baleares, CCOO lo gana en los tribunales

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares de 24 de noviembre de 2025 (1136/2025) **DA LA RAZÓN A COMISIONES OBRERAS**. Los derechos que reconoce esta sentencia son fruto del trabajo y la lucha de nuestros abogados y abogadas en defensa de los derechos de las personas trabajadoras.

Desde antes que se iniciaran las negociaciones del Convenio de Hostelería de Baleares, venimos reclamando para todas las personas trabajadoras el **PREMIO DE JUBILACIÓN**, teniendo en cuenta la **ANTIGÜEDAD REAL EN LA EMPRESA**, calculada por años naturales, **incluyendo también los periodos de inactividad**. De este modo, la antigüedad es la misma que la de una persona fija que trabaja durante todo el año, eliminando la discriminación que había hasta ahora.

Esta reclamación la hemos ido haciendo, basándonos en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de les Illes Balears de 27 de febrero de 2025 (187/2025), que reconoce este derecho sobre la antigüedad.

*TODAS aquellas personas afectadas que NO hayan realizado la reclamación del premio de jubilación pueden hacerlo a través de la ASESORÍA DE **COMISIONES OBRERAS** contactando:*

 971 17 09 92

 info.illes@servicios.ccoo.es

 696 741 836

 [serveisccooib](https://www.instagram.com/serveisccooib)

*Sonríe, el cambio es posible. **CCOOTINGO***

GUIA CONVENIO DE HOSTELERÍA ILLES BALEARS

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

Elaborado por



serveis

El convenio no cuenta con nuestra firma, pero es de aplicación hasta 2028, Te lo explicamos...

INTRODUCCIÓN

La presente guía nace con un objetivo claro: ofrecer a delegad@s y afiliad@s una herramienta útil, cercana y rigurosa sobre el Convenio de Hostelería de Baleares. Esta guía recoge tanto los avances conseguidos en anteriores convenios como aquellos puntos que consideramos insuficientes del nuevo. Nuestro compromiso es seguir vigilantes en su aplicación, defendiendo cada derecho en los centros de trabajo. El convenio finalmente suscrito no contó con nuestra firma, porque entendimos que suponía un detrimento en derechos consolidados.

Tras la negociación del año 2025, el sector volvió a situarse en el centro del debate laboral en las islas. Nuestra responsabilidad sindical nos obliga a ser coherentes cuando consideramos que un acuerdo no está a la altura del esfuerzo y la profesionalidad de las plantillas.

Aun así, queremos reconocer que la movilización del sector, promovida por **CCOO** logró introducir mejoras de última hora en el texto final. Las concentraciones impulsadas por Comisiones Obreras, las asambleas celebradas en todas las islas y la recogida masiva de firmas demostraron que la participación activa cambia las negociaciones. Esa presión colectiva permitió corregir aspectos relevantes y evidenció la fuerza de la organización sindical de Comisiones Obreras.

Hacemos un llamamiento sincero a la unidad sindical. La hostelería de Baleares necesita una organización sindical fuerte y coordinada. Las diferencias estratégicas no deben alejarnos del objetivo común: mejorar las condiciones laborales y salariales del sector.

Desde **CCOO** trabajamos cada día para construir esa unidad.

ÍNDICE

Artículo 7º. PLANTILLAS Y CONTRATACIÓN.....	10
¿Cuándo se pueden hacer los contratos de duración determinada ?	10
¿Qué cantidad máxima de contratos eventuales puede tener mi centro de trabajo?	10
¿Qué duración máxima puede tener el contrato por circunstancias de la producción previstas en el artículo 15.2?	10
¿En qué casos pueden hacer contratos eventuales?	10
¿Me pueden alargar el contrato eventual?	11
¿Si me alargan el contrato eventual ya soy fijo?	11
¿Qué indemnización tengo si se acaba el contrato eventual?	11
¿Puede la empresa contratar a una persona trabajadora eventual antes que hacer el llamamiento a un fijo discontinuo?	11
¿Por qué Comisiones Obreras no firmó el convenio?	12
Artículo 8º. PERSONAS TRABAJADORAS FIJAS DISCONTINUAS.....	12
¿Cuándo se hace un CONTRATO FIJO DISCONTINUO?	12
¿Qué obligaciones tiene la Empresa cuando me interrumpa el contrato?	12
¿Qué es el FINIQUITO?	12
¿Qué es la garantía de ocupación?	13
¿Cómo se calcula mi garantía de ocupación?	13
¿Es verdad que han ampliado la garantía de ocupación a 9 meses?	13
Pero si la empresa puede echar para atrás la garantía de ocupación de 7, 8 o 9 meses, ¿realmente cuántos meses de trabajo tengo garantizados?	14
Y si no llego a los 6 meses de trabajo durante mis 3 primeras temporadas,	14
¿Tengo garantía de ocupación?	14
¿Qué se incluye en la garantía de ocupación?	14
¿Me pueden dividir la garantía de ocupación?	14
¿Me pueden llamar para ir a trabajar fuera de mi periodo garantizado de ocupación?	14
¿Qué pasa si soy fijo discontinuo trabajando en una empresa que antes abría solo algunos meses de año y ahora va abrir todo el año?	15
¿Cuándo me tiene que hacer el llamamiento la empresa? ¿Puede retrasar el llamamiento?	15
¿Cuándo se considera NO HECHO el llamamiento?	15
¿Cómo debe hacer la empresa los llamamientos a principio de temporada y las interrupciones de contrato al final?	15
¿Me pueden interrumpir el contrato si estoy de baja médica?	16
¿Por qué Comisiones Obreras no firmó el convenio?	16
Artículo 10º. DIMISIONES O CESES	18
¿Con qué antelación debo avisar a la empresa si quiero dimitir?	18
¿Qué pasa si no preaviso los días que dice el convenio?	18
Artículo 15º. JORNADA LABORAL.....	19
Si trabajo a tiempo completo, ¿cuántas horas tengo que trabajar a la semana?	19
¿Tengo derecho a un descanso durante mi jornada laboral?	19
¿Cuánto tiempo tiene que pasar entre jornada y jornada?	19



¿Tengo jornada partida, cuantas veces me pueden dividir la jornada?	19
¿Con qué antelación me tienen que comunicar mis turnos/horarios?	19
¿Por qué Comisiones Obreras no firmó el convenio?	20
Artículo 16º. DESCANSO SEMANAL	20
¿Cuántos días de descanso tengo a la semana?	20
¿Puede la empresa hacerme trabajar 6 días y a librar solo 1 día?	20
¿Puede la empresa cambiar mi descanso semanal?	20
¿Por qué Comisiones Obreras no firmó el convenio?	21
Artículo 17. VACACIONES	21
¿Cuántas vacaciones me pertenecen al año?	21
Y si no trabajo todo el año, ¿cuántos días de vacaciones tengo?	21
¿Si estoy de baja tengo derecho a vacaciones?	21
¿Pueden las vacaciones empezar y terminar perdiendo así mi día de descanso semanal?	21
¿Se pueden pagar las vacaciones que no se disfrutan?	22
Artículo 18º. FIESTAS	22
¿Cómo se pueden devolver los festivos trabajados?	22
Si estoy de vacaciones y hay un festivo, ¿lo pierdo?	22
Y si la empresa opta por pagarlos ¿Cómo se calcula el precio de 1 día festivo trabajado?	22
Artículo 19º. PERMISOS RETRIBUIDOS	23
¿Por qué Comisiones Obreras no firmó el convenio?	23
Artículo 21º. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	24
¿Qué derechos tengo si tengo a mi cuidado un hijo o hija menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no trabaje?	24
¿Qué es el permiso de LACTANCIA?	24
ARTÍCULO 22º. EXCEDENCIAS ESPECIALES	24
¿Qué requisitos tengo que cumplir para pedir una excedencia especial del convenio?	24
¿Qué excedencias especiales existen en el Convenio de Hostelería?	25
¿Por qué Comisiones Obreras no firmó el convenio?	25
Artículo 24º. SALARIO BASE. y siguientes	26
¿Qué día del mes me tiene que pagar la empresa como muy tarde?	26
¿Por qué Comisiones Obreras no firmó el convenio?	26
Artículo 26º. PLUS DE NOCTURNIDAD	26
Empresas de HOSPEJAJE o ALOJAMIENTO	26
Empresas de RESTAURANTES, CAFETERÍAS Y BARES	27
Empresas de SALAS DE FIESTA Y DISCOTECAS	27
Artículo 27º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	28
¿Cuántas pagas extras me corresponden y cuándo se pagan?	28
¿Cómo calculo mi paga extra?	28
Y si estoy de baja médica, ¿tengo derecho a cobrar las pagas extras?	28
Artículo 28º. PLUS DE DESPLAZAMIENTO	28
Si estoy de baja médica, ¿me pagan el plus de desplazamiento?	28
Si trabajo a tiempo parcial, ¿cuánto me corresponde del plus de desplazamiento?	28
Artículo 31º. ALOJAMIENTO Y MANUTENCIÓN	29
¿Tengo derecho a alojamiento?	29
¿Tengo derecho a manutención?	29



Artículo 33º. COMPENSACIÓN A LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	29
¿Qué es la compensación a la extinción de la relación laboral?.....	29
¿Cuánto dinero es?	29
¿Cómo se calcula?	29
Si tengo un contrato de Fijo discontinuo, ¿Cómo se calcula mi antigüedad para saber si me corresponde el premio de jubilación?	30
¿Por qué Comisiones Obreras no firmó el convenio?.....	30
Artículo 34º. SEGURO POR INCAPACIDAD O FALLECIMIENTO	31
¿Cuándo tendré derecho a la indemnización del seguro?	31
¿Cuánto dinero me corresponde?.....	31
Y si se me reconoce una incapacidad permanente total para la profesión habitual revisable o si se adapta mi puesto de trabajo, ¿sigo teniendo derecho a la indemnización?	31
Artículo 35º. SEGURO DE ACCIDENTES	32
¿Cuándo tendré derecho a la indemnización del seguro de accidentes?	32
¿Cuánto dinero me corresponde?.....	32
Y si se me reconoce una incapacidad permanente total para la profesión habitual revisable o si se adapta mi puesto de trabajo, ¿sigo teniendo derecho a la indemnización?	32
Artículo 36º. INCAPACIDAD TEMPORAL	32
¿Cuánto me pagan de prestación de baja médica?	32
¿Cuándo tiene la empresa la obligación de pagarme los 3 primeros días de la baja médica en los casos de enfermedad o accidente común?.....	33
¿Cómo complementa la empresa el resto de días de la baja médica?	33
¿Cuánto tiempo me tienen que pagar el Complemento de IT?.....	33
¿La empresa me puede quitar el Complemento de IT?.....	33
¿Por qué Comisiones Obreras no firmó el convenio?.....	33
Artículo 37º. SALUD LABORAL	34
¿Qué obligaciones tiene la empresa en relación a la salud laboral?	34
Artículo 37º bis. ANÁLISIS DE LOS MÉTODOS Y TIEMPOS DE TRABAJO DE LAS CAMARERAS DE PISOS DE LAS EMPRESAS DE ALOJAMIENTO REGULADOS EN LA LEY 8/2012, DE 29 DE JULIO, DEL TURISMO DE LAS ILLES BALEARS.....	34
¿Qué es la "Carga de trabajo"?.....	34
¿A qué obliga este convenio respecto a las cargas de trabajo?	34
¿Por qué Comisiones Obreras no firmó el convenio?.....	35
INTRODUCCIÓN: LA IMPORTANCIA DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA	36
Artículo 39º. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA.....	37
¿Qué es la representación colectiva?	37
Artículo 40º. AUSENCIAS DEL TRABAJO POR FUNCIONES DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL	37
¿Si soy delegad@, ¿el trabajo sindical me va a suponer un trabajo extra?.....	37
¿Para qué sirven estas horas sindicales?	37
¿Con cuánta antelación debo comunicar las horas sindicales?.....	37
Artículo 41º. ACUMULACIÓN DE HORAS DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL	38
¿Qué es la acumulación de horas sindicales?.....	38
¿Cómo se acumulan?.....	38
Artículo 42º. DELEGADO SINDICAL.....	38
¿Qué es un delegado sindical?¿Cuál es su función?	38



¿Cómo se designa un delegado sindical?	38
Artículo 44º. CUOTA SINDICAL	39
¿Qué es la cuota sindical?	39
¿Para qué sirve estar afiliado/a a Comisiones Obreras?	39
Artículo 45. MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	40
¿Qué son las medidas para la igualdad y la no discriminación?	40
¿Qué medidas se establecen?	40
Disposición adicional quinta. OBSERVATORIO PARA LA PRODUCTIVIDAD Y EN CONTRA EL ABSENTISMO	41
¿Quién forma parte del Observatorio?	41
¿Para qué se forma este Observatorio?	41
¿Por qué Comisiones Obreras no firmó el convenio?	41
 GRADOS DE CONSANGUINIDAD.....	42
TABLA SALARIAL 2025	43
TABLA SALARIAL 2026	44
TABLA SALARIAL 2027	45



Desde Comisiones Obreras elaboramos este documento para responder, de forma sencilla, a las dudas más habituales y para reforzar el conocimiento de los derechos colectivos e individuales.

Artículo 7º. PLANTILLAS Y CONTRATACIÓN

¿Cuándo se pueden hacer los contratos de duración determinada?

El contrato de trabajo temporal o eventual sólo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora. Debe aparecer en el contrato la causa, las circunstancias concretas que lo justifican y la duración prevista. La contratación de duración determinada (CONTRATOS EVENTUALES) por circunstancias de la producción se realizará DE ACUERDO CON en el artículo 15.2 ESTATUTO TRABAJADORES. Se entenderá por circunstancias de la producción: el aumento ocasional e imprevisible de la actividad y el incremento de la cantidad de trabajo y que supone un cambio del número de trabajadores necesarios.

¿Qué cantidad máxima de contratos eventuales puede tener mi centro de trabajo?

- Para los centros de trabajo de 11 a 25 personas trabajadoras, el porcentaje de plantilla eventual será del 35% y un 65% será empleo fijo ordinario o fijo discontinuo.
- En las empresas de 25 o más personas trabajadoras sólo podrán ser contratados como temporales el 25% de la plantilla, siendo el 75% restante fijas ordinarias y fijas discontinuas. Dentro de este 25% de eventuales únicamente puede haber el 10% de ETTS.

¿Qué duración máxima puede tener el contrato por circunstancias de la producción previstas en el artículo 15.2?

- a) Con carácter general, 9 meses dentro de un periodo de doce meses.
- b) En aquellos establecimientos con apertura permanente durante todo el año, podrá ampliarse la duración máxima hasta 12 meses.

¿En qué casos pueden hacer contratos eventuales?

- **Eventos puntuales durante la temporada de inactividad:** Incluyen acontecimientos como bodas, bautizos, comuniones, presentaciones, celebraciones especiales, conciertos, eventos deportivos, musicales o de ocio, entre otros, que no forman parte de la actividad habitual de la empresa.
- **Ausencia temporal de personal:** Situaciones derivadas de la acumulación puntual de personas trabajadoras por incapacidad temporal en el mismo centro de trabajo, siempre que estas bajas médicas impidan atender adecuadamente la

actividad habitual del establecimiento o centro de trabajo.

- **Eventos ocasionales durante la temporada de actividad:** Acontecimientos excepcionales que no se corresponden con la actividad ordinaria de la empresa, tales como bodas, bautizos, comuniones, presentaciones, celebraciones especiales, conciertos, eventos deportivos, musicales o de ocio.
- **Incremento inesperado del volumen de ocupación:** Durante periodos inferiores a un mes, siempre que estos incrementos no se configuren como patrones recurrentes en futuras temporadas.
- **Aumento extraordinario del volumen de trabajo durante la temporada de inactividad,** y especialmente cuando dicho aumento se produzca preferentemente durante los meses de diciembre y enero.
- **Sustitución de una persona trabajadora** en los términos establecidos por el artículo 15.3 del ET.

¿Me pueden alargar el contrato eventual?

Sí, pero solo en el caso de que el primer contrato no llegase al máximo legal, como aparece en el párrafo anterior.

¿Si me alargan el contrato eventual ya soy fijo?

No pero sí. En caso de que acabe la duración máxima del contrato eventual y ni la empresa ni tú hayáis acordado el final de contrato pero sigues trabajando, se entiende PRORROGADO TÁCITAMENTE POR UN TIEMPO INDEFINIDO. Es decir, que pasas a tener un contrato fijo ordinario o fijo discontinuo.

Te recomendamos consultarlo con nuestra Asesoría Sindical al teléfono

971 17 09 92 o al correo info.illes@servicios.ccoo.es

¿Qué indemnización tengo si se acaba el contrato eventual?

Son 12 días de salario por año o parte proporcional, siempre que no hayas rechazado una prórroga del contrato.

¿Puede la empresa contratar a una persona trabajadora eventual antes que hacer el llamamiento a un fijo discontinuo?

Si. La empresa puede contratar a un eventual por una de las causas que hemos explicado

En el anterior convenio tenían prioridad los fijos discontinuos.

¿Por qué **CCOO** no ha firmado el convenio? Te lo explicamos

Aunque se mantiene el contrato indefinido (fijo discontinuo) como el más habitual, la nueva redacción de este artículo amplía las causas, la duración y motivos empresariales para aumentar la cantidad de contratos eventuales. El resultado es:

- Facilita la contratación eventual.
- Reduce el control sindical.
- Debilita la estabilidad en el empleo.
- Se alinea más con los intereses organizativos de las empresas que con la protección real de las personas trabajadoras.

El nuevo artículo 7 supone un retroceso claro en estabilidad en el empleo, al ampliar causas, duraciones y márgenes de uso de la contratación temporal esto hace que se precarice el trabajo, generando más inseguridad laboral.

Artículo 8º. PERSONAS TRABAJADORAS FIJAS DISCONTINUAS

¿Cuándo se hace un **CONTRATO FIJO DISCONTINUO**?

Para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculada a actividades de temporada.

¿Qué obligaciones tiene la Empresa cuando me interrumpa el contrato? Tiene que avisar a la persona trabajadora de la interrupción del contrato por escrito y deberá entregar EL FINIQUITO con **5 días de antelación**.

¿Qué es el FINIQUITO?

Es el recibo salarial (última nómina) que entrega la empresa al finalizar un contrato de duración determinada, cuando te despiden, cuando dimites o cuando te interrumpen el contrato después de la temporada por ser persona trabajadora fija discontinua.

DEBE INCLUIR:

- Salario del mes en curso.
- Las **VACACIONES** y **FESTIVOS** no disfrutados.
- La parte que te corresponda de las **Pagas Extras** (si no están prorrateadas).

¿Qué es la garantía de ocupación?

La garantía de ocupación son los meses que la empresa está obligada a tener tu contrato abierto durante cada temporada, es decir, los MESES GARANTIZADOS que vas a trabajar CADA TEMPORADA.

¿Cómo se calcula mi garantía de ocupación?

Con la media de las tres últimas temporadas trabajadas como fijo discontinuo.

¿Es verdad que han ampliado la garantía de ocupación a 9 meses?

Sobre el papel sí, pero a hora de la verdad NO está GARANTIZADA.

¡Te lo explicamos!

Para tener más de 6 meses de garantía de ocupación se tienen que cumplir los siguientes requisitos:

- SÓLO AFECTA a las empresas que demuestren una actividad habitual estable y continuada superior a 6 meses al año.
- SÓLO AFECTA al personal que tenga ya consolidada la garantía mínima de 6 meses.
- La nueva garantía se calculará con la media de meses trabajados cada temporada, **a partir del 1 de abril de 2025, en las tres temporadas anteriores** de prestación de servicio efectivo. El máximo garantizado al año son 9 meses.

Aun habiendo conseguido la Garantía de Ocupación de más de 6 meses “*podrá ser revertida por la empresa [...] en los siguientes supuestos*”, es decir, **LA EMPRESA TE LA PUEDE QUITAR CUANDO PASE ALGUNA DE ESTAS SITUACIONES:**

- **Cuando al principio de la temporada sucedan causas justificadas, imprevistas o previsibles** que no permitan tener el centro de trabajo abierto más de 6 meses. Por ejemplo: limpieza inicial, trabajos de construcción o reforma del establecimiento.
- **Cuando, durante el desarrollo de la temporada, surjan circunstancias imprevisibles o causas objetivas** que imposibiliten el cumplimiento de la garantía de ocupación superior a seis meses y con un máximo de hasta nueve meses otorgada a la persona trabajadora. Por ejemplo: cambio de la previsión meteorológica al final de la temporada que obligue a cerrar más pronto.
- **Cuando, con motivo de un cambio de categoría o grupo profesional, la persona trabajadora se vea preterida por otras personas trabajadoras en el orden de llamamiento.** Es decir, cuando te asciendan de categoría o te cambien de puesto de trabajo, dentro de ese nuevo puesto de trabajo, puede haber otras personas trabajadoras de nueva categoría o puesto con más antigüedad que deban ser llamadas antes que tú.

Pero si la empresa puede echar para atrás la garantía de ocupación de 7, 8 o 9 meses, ¿realmente cuántos meses de trabajo tengo garantizados?

Los **6 meses de garantía de ocupación** son lo que están realmente **BLINDADOS**.

Y si no llego a los 6 meses de trabajo durante mis 3 primeras temporadas, ¿Tengo garantía de ocupación?

Tu garantía de ocupación será la media de los meses que hayas trabajado durante los llamamientos de los 3 primeros años.

En base a este cálculo tu media puede ser inferior a 6 meses..

¿Qué se incluye en la garantía de ocupación?

1. El tiempo efectivo de servicios,
2. Los descansos computables como vacaciones, fiestas, permisos
3. Las suspensiones legales del contrato de trabajo.

¿Me pueden dividir la garantía de ocupación?

Como norma general el periodo de ocupación garantizado se tiene que trabajar entero dentro del año natural. Pero la empresa puede fraccionar tu garantía, es decir, pueden dividir tus meses de garantía hasta en 2 periodos. Pueden hacerlo de la siguiente manera:

- **Para las personas con una garantía de ocupación de hasta 8 meses:** una sola vez y por un tiempo máximo de 30 días de interrupción dentro del año natural
- **Para las personas con una garantía de ocupación de más de 8 meses:** en dos ocasiones y por un tiempo máximo de 45 días de interrupción dentro del año natural.

La empresa, deberá preavisar a la persona trabajadora por escrito, tanto de la interrupción como de la reanudación, con una antelación mínima de **5 días naturales**.

¿Me pueden llamar para ir a trabajar fuera de mi periodo garantizado de ocupación?

SI. La empresa te puede hacer llamamientos fuera de tu periodo garantizado de ocupación.

Si te alargan la temporada, la empresa te tiene que avisar con **7 días de antelación** a la fecha en la que acabarías normalmente.

¿Qué pasa si soy fij@ discontinu@ trabajando en una empresa que antes abría solo algunos meses de año y ahora va a abrir todo el año?

En estos casos, las empresas podrán o convertir tu contrato de fijo discontinuo a fijo ordinario durante un tiempo máximo de 4 años. A partir del 5º año, si la empresa sigue abriendo durante los 12 meses, consolidas la condición contractual de fijo ordinario. En cambio, si durante estos 4 años la empresa vuelve a ser de temporada, volverás a tener un contrato de fijo discontinuo.

¿Cuándo me tiene que hacer el llamamiento la empresa? ¿Puede retrasar el llamamiento?

La empresa debe llamarte en tu fecha habitual, es decir, cada año te llamará aproximadamente el mismo mes. Aun así, la empresa puede retrasarse **hasta 30 días naturales** sin la obligación de comunicártelo.

Si la empresa quiere hacerte el llamamiento una vez pasados esos 30 días, sí que está obligada a comunicártelo por escrito incluyendo la fecha de inicio.

En ningún caso este cambio en el llamamiento de un año supondrá merma ni perjuicio a la garantía de periodos mínimos de ocupación antes regulados.

¿Cuándo se considera NO HECHO el llamamiento?

- a) Si han pasado **30 días naturales desde tu fecha habitual** y la empresa **no te ha hecho el llamamiento ni te ha comunicado por escrito que tu llamamiento se retrasará más de 30 días**. Es decir, si llegada la fecha prevista en la comunicación empresarial para la reincorporación, no se produjera ésta.
- b) Si la empresa hace el llamamiento a una persona trabajadora de tu misma categoría y con menos antigüedad que tú.
- c) Cuando la empresa te envíe por escrito que no te van a hacer el llamamiento esta temporada.

¿Cómo debe hacer la empresa los llamamientos a principio de temporada y las interrupciones de contrato al final?

El llamamiento deberá realizarse **por orden de antigüedad** en la empresa dentro de cada especialidad en el puesto de trabajo y grupo profesional.

Tiene que **avisar con 10 días de antelación y por escrito**, cuando se trate del periodo de ocupación garantizado.

Si no tienes periodo de ocupación garantizado, el llamamiento será con una **antelación mínima de 5 días**.

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

La persona trabajadora que **no** haya **contestado al llamamiento en el plazo** establecido mantendrá su posición en la lista de llamamiento, si bien, para esa temporada, la empresa podrá priorizar el llamamiento de otras personas trabajadoras de la misma especialidad y grupo profesional.

Si no respondes al primer llamamiento **deberás justificar** a la empresa **el motivo** de no contestar o incorporarse. En caso de estar justificado, no pierde la garantía de ocupación, en caso contrario pierdes en dicha temporada lo no trabajando del periodo de ocupación garantizado.

En caso de **querer retrasar el llamamiento porque aún estás trabajando en otro sitio**, tienes 72 horas desde que recibes el llamamiento para avisar por escrito a la empresa. En el caso de que la empresa lo acepte, la garantía de ocupación se reducirá proporcionalmente al tiempo de aplazamiento. En caso de denegación, deberás incorporarte en la fecha indicada, y la falta de incorporación injustificada podrá considerarse como causa legal para la extinción del contrato.

La **interrupción se realizará por el orden inverso**. Se cesa primero el de menor antigüedad, salvo si son personas trabajadoras con garantía de ocupación que no han cumplido la misma, en cuyo caso tendrán preferencia de permanencia.

¿Me pueden interrumpir el contrato si estoy de baja médica?

Sí. Si ya has tenido abierto tu contrato durante los meses que tienes garantizados y se prevé que será una baja larga, te pueden cerrar el contrato cuando hayas cubierto tu garantía.

¿Por qué **CCOO no ha firmado el convenio? Te lo explicamos**

El nuevo artículo 8º no refuerza la figura del fij@ discontinu@, sino que la convierte en un modelo más flexible para la empresa y más inestable para la persona trabajadora.

La ampliación de la Garantía de Ocupación de 9 meses es PAPEL MOJADO ya que los requisitos para llegar a tenerla no son sencillos (CASI INALCANZABLES) y la empresa la puede retirar fácilmente.

TE LO EXPLICAMOS EN LA SIGUIENTE TABLA.

CONVENIO ANTERIOR

CONVENIO ACTUAL

¿EN QUÉ AFECTA?

Garantía de ocupación

Garantía de 6 meses tras tres períodos anuales consecutivos ≥ 6 meses, con reglas más estables.

Se introduce una garantía ampliable hasta 9 meses, pero condicionada... a 3 años consecutivos y a la voluntad empresarial. Entre 6 y 9 meses **NO ESTÁ GARANTIZADO.**

La ampliación se convierte en un papel mojado ya que no es un derecho blindado.

Fraccionamiento

1 único fraccionamiento de hasta 45 días.

Se permiten con garantía de ocupación de hasta 8 meses: 1 interrupción de máximo 30 días.

Con garantía de ocupación de más de 8 meses: 2 interrupciones de hasta 45 días.

Mayor disponibilidad forzosa y desorganización de la vida personal

Llamamiento

7 días para períodos garantizados y 48 horas en otros casos.

Hasta 10 días en garantizados y 5 días en el resto, con mayores obligaciones para la persona trabajadora.

La ampliación se convierte en un papel mojado ya que no es un derecho blindado.

Respuesta al llamamiento

No se regulaba con tanto detalle.

Respuesta obligatoria en 72 horas, bajo riesgo de pérdida de prioridad.

Introduce presión y riesgo disciplinario encubierto.

No respuesta al llamamiento

Régimen menos punitivo.

Posible pérdida de prioridad y reducción proporcional de garantía

Se castiga la falta de respuesta incluso cuando existen causas justificadas.

Artículo 10º. DIMISIONES O CESES

¿Con qué antelación debo avisar a la empresa si quiero dimitir?

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente:

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

¿Qué pasa si no preaviso los días que dice el convenio?

En caso de no preavisar los días que dice la norma, la empresa puede descontar los días no preavisados del Finiquito. Cuando la empresa reciba el preaviso de cese de la persona trabajadora, podrá indicar a la persona trabajadora que pase a disfrutar de vacaciones y compensación de fiestas trabajadas, si estuvieran pendientes.

CAPÍTULO III JORNADA, DESCANSOS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 15º. JORNADA LABORAL

Si trabajo a tiempo completo, ¿cuántas horas tengo que trabajar a la semana?

- Debes trabajar aproximadamente 40 horas semanales.
- Nunca se pueden hacer más de 9 horas diarias.
- El convenio establece que **la jornada de trabajo anual es de 1.776 horas**. Por eso decimos que son 40 horas aproximadamente.

¿Tengo derecho a un descanso durante mi jornada laboral?

Cuando tu jornada dure más de 5 horas tienes **derecho a 15 minutos** que se considera trabajo efectivo. Si ese tiempo es el de la comida y necesita ampliarse, el tiempo que pase de los 15 minutos correrá a cargo del trabajador.

*¡OJO! En caso de tener actualmente **30 minutos** de descanso puede ser una condición más beneficiosa acordada con la empresa.*

¿Cuánto tiempo tiene que pasar entre jornada y jornada?

Deben pasar **mínimo 12 horas** como norma general. En caso de que haya un acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, se podrá pactar la reducción del descanso a 10 horas, únicamente para el personal de cocina, economato, restauración, sala, bar y similares.

¿Tengo jornada partida, cuantas veces me pueden dividir la jornada?

Solo se puede partir en 2 fracciones, es decir, sólo se puede partir 1 vez al día. El descanso debe ser ininterrumpido mínimo de 1 hora.

¿Con qué antelación me tienen que comunicar mis turnos/horarios?

Como norma general, se entregará un calendario de las próximas 2 semanas de turnos y horarios, con una antelación mínima de 10 días. **En caso de ausencias o necesidades del servicio sea necesario hacer algún cambio se comunicará con ANTELACIÓN SUFICIENTE.**

¿Por qué **CCOO** no ha firmado el convenio? Te lo explicamos

La nueva redacción del artículo 15 supone un cambio a peor en materia de jornada, al introducir una planificación más corta, más flexible y menos garantista, que afecta a los derechos de conciliación y disminuye la intervención sindical.

El sindicato que firmó el convenio acepta una regulación que incrementa la incertidumbre horaria ya que pueden cambiar los turnos con eso que llaman la “**antelación suficiente**”.

Esto reduce la previsibilidad del tiempo de trabajo y renuncia a mejorar los mínimos legales, favoreciendo una organización de la jornada orientada prioritariamente a las necesidades empresariales. Sin tener en cuenta las necesidades personales ni familiares de las personas trabajadoras.

Artículo 16º. DESCANSO SEMANAL

¿Cuántos días de descanso tengo a la semana?

- **2 días seguidos** en aquellos centros de trabajo con más de 30 personas trabajadoras
- **2 días no seguidos** en caso de centros de trabajo con menos de 30 personas

La representación legal de las personas trabajadoras podrá pactar con la empresa o mayoría de personas afectadas que los 2 días no se tengan que disfrutar seguidos.

¿Puede la empresa hacerme trabajar 6 días y librar solo 1 día?

Sí. Con un **pacto** entre los representantes legales de las personas trabajadoras o con un pacto individual entre trabajador y empresa, se puede acordar que solo libres 1 día y el otro día libre lo disfrutes en un momento posterior.

¿Puede la empresa cambiar mi descanso semanal?

Sí, pero te lo tienen que **avisar por escrito con 48 horas de antelación y te lo deben devolver en las 2 semanas siguientes.**

Solo se puede cambiar en las siguientes circunstancias: compañeros ausentes, incomparecencias imprevistas al trabajo o por circunstancias estructurales de la actividad de hostelería.

¿Por qué **CCOO** no ha firmado el convenio? Te lo explicamos

La nueva redacción del artículo 16 supone uno de los retrocesos más graves del convenio, al permitir que el descanso semanal deje de ser colectivo, consecutivo y garantizado, para convertirse en flexible, fragmentable y negociable individualmente.

El sindicato firmante acepta una modificación que debilita el descanso efectivo, rompe la fuerza de la negociación colectiva y expone a las personas trabajadoras a presiones individuales, con claros efectos negativos sobre la conciliación, la salud laboral y la calidad del empleo. Es decir, seguramente trabajarás más en agosto, y librarás más en octubre.

Artículo 17. VACACIONES

¿Cuántas vacaciones me pertenecen al año?

35 días naturales al año, que corresponden a 5 períodos de descanso semanal, correspondientes a 5 semanas de trabajo.

Se pueden disfrutar hasta finales del mes de marzo del año siguiente y fraccionar en tantos periodos deseados siempre con un acuerdo entre trabajador y empresa.

La empresa debe comunicar su aprobación **2 meses** antes del disfrute de las mismas.

Y si no trabajo todo el año, ¿cuántos días de vacaciones tengo?

Disfrutarás del número proporcional de días al tiempo trabajado. Se generan **2,9 días aproximadamente de vacaciones cada mes trabajado**.

¿Si estoy de baja tengo derecho a vacaciones?

Sí. Sigues generando el mismo número de vacaciones durante la baja. Éstas se te guardarán para poderlas disfrutar cuando te den el alta médica.

¡OJO! A las personas trabajadoras fijas discontinuas, la empresa también puede optar por pagarlas en el finiquito cuando cierren el contrato al final de la temporada o disfrutarlas en la temporada siguiente.

¿Pueden las vacaciones empezar y terminar perdiendo así mi día de descanso semanal?

NO. El primer día de vacaciones no puede coincidir con un día de descanso semanal. Se computará siempre a partir del día siguiente de tu descanso semanal.

De la misma manera no pueden terminar el día de descanso, sino al día siguiente al mismo.

¿Se pueden pagar las vacaciones que no se disfrutan?

Sí. En los casos que te despidan o te cierren el contrato. Se calculará teniendo en cuenta el salario base, el complemento de antigüedad, prorrata de las pagas extraordinarias y complemento fijo personal. No se computará en dicho cálculo el plus de desplazamiento.

Artículo 18º. FIESTAS

¿Cómo se pueden devolver los festivos trabajados?

Tiene que haber un **ACUERDO con la empresa** y se pueden disfrutar:

- Acumulados a las vacaciones.
- Disfrutadas continuadas en periodo distinto.
- Ser disfrutadas en otro día distinto acumuladas al descanso semanal. No puede coincidir su disfrute con los días de descanso que normalmente se hubieren librado en caso de haberse trabajado.

¡**OJO!** En el caso de NO ALCANZARSE ACUERDO, **se acumularán a las vacaciones.**

Si estoy de vacaciones y hay un festivo, ¿lo pierdo?

NO. Los festivos que caigan dentro del periodo de vacaciones o en un día de descanso no estarán disfrutados. Es decir se suman a tu periodo de vacaciones o se te devuelven como se acuerde con la empresa.

Solo pierdes los festivos que haya si estás de baja médica.

Y si la empresa opta por pagarlos ¿Cómo se calcula el precio de 1 día festivo trabajado?

1º Debemos calcular el salario diario:

(Salario base + antigüedad + complemento ad personam + plus de desplazamiento de un mes) / 30 = SALARIO DIARIO

2º (SALARIO DIARIO x 0,75)+ SALARIO DIARIO= PRECIO DIA FESTIVO

Artículo 19º. PERMISOS RETRIBUIDOS

Familia y situaciones personales

15 días naturales por matrimonio o registro de pareja de hecho.

5 días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta 2º grado. Ampliable a **2 días más** por empeoramiento justificado.

3 días laborables por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta 2.º grado. **+2 días** si hay desplazamiento fuera de la isla.

1 día laborable por matrimonio de hijo/a, padre/madre o hermano/a.

1 día por traslado de domicilio habitual.

1 día al año para atender personalmente asuntos propios, fijado de común acuerdo con la empresa.

Tiempo indispensable para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, adopción o acogimiento, incluyendo sesiones informativas y trámites.

Salud y formación

Tiempo indispensable para acudir a citas médicas con especialistas y máximo 12 horas al año.

Tiempo indispensable para exámenes oficiales.

¿Por qué **CCOO** no ha firmado el convenio? Te lo explicamos

Han suprimido los 2 días de desplazamiento que antes se reconocían para el permiso de hospitalización de familiar hasta 2º grado, que necesitase desplazamiento fuera de la isla.

Artículo 21º. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

¿Qué derechos tengo si tengo a mi cuidado un hijo menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no trabaje?

- Tienes **preferencia** para realizar la jornada de manera continuada durante el tiempo que dure esta situación.
- También tienes **preferencia** para disfrutar el descanso semanal en sábados y domingos, siempre y cuando esto no modifique los horarios de otros compañeros. Si sois varias personas que lo solicitáis, en caso necesario, se establecerá un turno rotativo.

¿Qué es el permiso de LACTANCIA?

Tienes derecho, de acuerdo con el Artículo 45.1.d del ET, a **1 hora de ausencia diaria a tu puesto de trabajo para lactancia** hasta que el bebé cumpla 9 meses.

Puedes disfrutarlo de las siguientes maneras:

1. **Reducción de tu jornada en media hora diaria**, sin disminución del salario (hasta que el bebé cumpla los 9 meses).
2. **Acumularlo en jornadas y disfrutarlo como si fuese un permiso**. Para esto, primero se deberán disfrutar las vacaciones de manera ininterrumpida tras el permiso por nacimiento. Se debe solicitar con al menos 15 días naturales de antelación.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria y se deberá preavisar a la empresa con una antelación de 15 días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

ARTÍCULO 22º. EXCEDENCIAS ESPECIALES

¿Qué requisitos tengo que cumplir para pedir una excedencia especial del convenio?

Las personas trabajadoras fijas ordinarias y fijas discontinuas con **al menos un año de antigüedad en la empresa**, tendrán derecho a solicitar una EXCEDENCIA ESPECIAL CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO y garantía de reincorporación.

Se debe solicitar la excedencia y la vuelta por escrito con **un mes de antelación**. Recordamos que no solicitar el reingreso, supone la extinción automática del contrato de trabajo.

Las excedencias, tanto voluntarias como especiales, se entenderán siempre concedidas por el tiempo total solicitado y sin posible reintegro anticipado ni prórroga, excepto si se ha acordado expresamente lo contrario con la empresa.

¿Qué excedencias especiales existen en el Convenio de Hostelería?

- EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE HIJOS/AS O DE FAMILIARES:
 - Duración:
 - Para cuidado de familiares hasta 2º grado: **no superior a 2 años.**
 - Para cuidado de hijos: **no superior a 4 años.**
- EXCEDENCIA POR ESTUDIOS. Para cursar estudios por tiempo superior a un año e inferior a cinco años.
- EXCEDENCIA POR TRASLADO. Cuando el cónyuge o pareja estable debidamente registrada como tal, sea trasladado por razones laborales a un centro de trabajo fuera de la isla, donde la persona trabajadora preste sus servicios. Entre 6 meses y 2 años.
- EXCEDENCIA POR TRATAMIENTO MÉDICO ESPECIAL. Cuando opten por seguir un tratamiento bajo vigilancia médica por razones de toxicomanía o alcoholemia. Menos de 1 año.
- EXCEDENCIA PARA PROMOCIÓN PROFESIONAL. Las personas que cobren de acuerdo con el Nivel Salarial 1, no la pueden solicitar. Obligatorio 3 años de antigüedad (y tiempo de trabajo efectivo anterior de 36 meses). Solo para promocionar profesionalmente dentro del sector de la hostelería. La persona trabajadora deberá justificar los motivos por los que dicha excedencia le permite promocionarse profesionalmente. Por un máximo de 2 años.

¿Por qué **CCOO** no ha firmado el convenio? Te lo explicamos

Los firmantes del convenio han modificado uno de los requisitos para solicitar la Excedencia para la Promoción Profesional, que era la más solicitada.

Este nuevo requisito es que **SÓLO se puede solicitar para promocionar profesionalmente dentro del sector de la hostelería**. Dicho cambio perjudica directamente a todas las personas trabajadoras ya que la gran mayoría solicitaban esta excedencia para cambiar de sector a uno que les permitiese trabajar todo el año y no solo durante la temporada.

CAPÍTULO IV RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 24º. SALARIO BASE.

Las TABLAS SALARIALES, las puedes encontrar al final de la presente guía.

¿Qué día del mes me tiene que pagar la empresa?

Dentro de los primeros 7 días naturales, como máximo, del mes siguiente.

¿Por qué **CCOO** no ha firmado el convenio? Te lo explicamos

La regulación del artículo 24 supone un cambio a peor en materia salarial, al firmar una subida del 13,5 % en tres años sin cláusula de garantía. Claramente insuficiente para proteger el poder adquisitivo en un contexto de inflación elevada y coste de vida disparado en Baleares.

El sindicato firmante, firma un acuerdo que consolida la pérdida de salario real, renunciando a mecanismos de revisión y a una defensa firme del salario base como pilar del convenio colectivo. Manteniendo la compensación y absorción.

Artículo 26º. PLUS DE NOCTURNIDAD. –

EMPRESAS DE HOSPEDAJE O ALOJAMIENTO:

Quien trabaje **entre las 22 y las 6 horas**

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

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

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

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

EMPRESAS DE RESTAURANTES, CAFETERÍAS, CAFÉS Y BARES

El plus se calculará sobre el periodo horario que transcurra entre las **0 horas y las 7 horas**, de la forma siguiente:

- a) Cuando se trabajen 4 o más horas diarias de promedio en cómputo mensual en el indicado tramo horario, el plus tendrá la cuantía siguiente:

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

- b) Cuando se trabajen entre 2 y 4 horas diarias de promedio en cómputo mensual en el indicado tramo horario, el plus tendrá la cuantía siguiente:

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

- c) Las horas sueltas se abonarán a razón de:

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

EMPRESAS DE SALAS DE FIESTAS, DISCOTECAS, SALAS DE MÚSICA Y SALAS DE BAILE.-

Las personas trabajadoras de esta actividad percibirán el salario fijado de su nivel retributivo, y, además, un plus específico de las cuantías que a continuación se indica, cuando trabajen en el horario nocturno comprendido entre las **22 a 6 horas**:

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

Artículo 27º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

¿Cuántas pagas extras me corresponden y cuándo se pagan?

2 pagas extras dentro del año natural.

La de **VERANO el día 31 de julio**, pudiéndose abonar conjuntamente con la mensualidad del mismo mes; y la de **NAVIDAD el 21 de diciembre**. Si no trabajas los 12 meses, cobrarás la parte proporcional a lo trabajado.

Otra opción es que ACUERDES con la empresa cobrarlas PRORRATEADAS, es decir, cobrar la parte proporcional cada mes con tu sueldo.

¿Cómo calculo mi paga extra?

Cada una de ellas es una mensualidad del SALARIO BASE más el complemento por antigüedad *ad personam*, si la cobras.

Y si estoy de baja médica, ¿tengo derecho a cobrar las pagas extras?

Sí. Tienes derecho a la cantidad que te correspondería, como si estuvieses trabajando.

Artículo 28º. PLUS DE DESPLAZAMIENTO

Si estoy de baja médica, ¿me pagan el plus de desplazamiento?

No.

Si trabajo a tiempo parcial, ¿cuánto me corresponde del plus de desplazamiento?

Si trabajas todos los días laborables del mes, lo cobrarás entero.

En cambio, si trabajas días concretos de la semana o del mes, y tu jornada diaria exceda de cuatro horas de promedio, cobrarás la parte proporcional del plus.

Artículo 31º. ALOJAMIENTO Y MANUTENCIÓN

¿Tengo derecho a alojamiento?

Solo aquellas personas trabajadoras que vengan disfrutando del mismo, salvo que las partes pacten la extinción de dicho derecho.

¿Tengo derecho a manutención?

Sí. Siempre y cuando en el centro de trabajo se elaboren y sirvan comidas al cliente.

Artículo 33º. COMPENSACIÓN A LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. **PREMIO DE JUBILACIÓN**

¿Qué es la compensación a la extinción de la relación laboral?

Es una indemnización que te dan por dejar de trabajar en la empresa si cumples TODOS los siguientes **requisitos**:

- Tener entre 55 años y 67 años.
- Seguir trabajando en la empresa.
- Que dejes la empresa por: JUBILACIÓN o BAJA VOLUNTARIA.
- Que hayas trabajado en la empresa como mínimo 15 años.
- Debes solicitarlo con 1 MES DE ANTELACIÓN por escrito.

¿Cuánto dinero es?

Depende de tu antigüedad, de los años que tengas y de tu salario base, se usa esta tabla:

Años de servicio en la empresa	Edad de la persona trabajadora								
	55 a 59 años	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años	65 años	66 años	67 años
	Nº de mensualidades de salario base, antigüedad ad personam y prorrata de gratificaciones extraordinarias fijados en el convenio								
15	10	9	7,5	6	5	4	3	2	1
20	11	10	8,5	7	6	5	4	3	2
25	12	11	9,5	8	7	6	5	4	3
30	13	12	10,5	9	8	7	6	5	4
35 o mas	14	13	11,5	10	9	8	7	6	5

¿Cómo se calcula?

(Salario base + pagas extras) * nº de mensualidades según tabla = premio de jubilación

Si tengo un contrato de Fijo discontinuo, ¿cómo se calcula mi antigüedad para saber si me corresponde el premio de jubilación?

Según convenio se debe calcular únicamente con los días trabajados.

Este 2025 han salido 2 sentencias el Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares (Sentencia 187/2025 de la Sala de lo Social del TSJ de las Islas Baleares de febrero de 2025) y STSJ BAL 1136/2025 de noviembre de 2025 la que **DA LA RAZÓN A COMISIONES OBRERAS**. En las dos se reconoce que el cálculo de antigüedad de las personas trabajadoras fijas discontinuas que aparece en el convenio es discriminatorio y se debe contar su antigüedad en **AÑOS NATURALES** al igual que los fijos ordinarios.

En caso de querer solicitar el premio, consúltalo con la **Asesoría Sindical de CCOO!**

¿Por qué **CCOO** no ha firmado el convenio? Te lo explicamos

Durante las negociaciones, en el borrador previo a la firma del convenio que se nos presentó a CCOO se había limitado quien podía pedir esta indemnización, bajo el término DIMISIÓN.

Este cambio iba a perjudicar a muchas personas trabajadoras que estaban a punto de jubilarse y desde Comisiones Obreras no podíamos dejar a tanta gente desprotegida.

Durante el último día de las negociaciones, gracias a la presión llevada a cabo en la mesa de negociación por Comisiones Obreras, a la multitud de asambleas que se hicieron por las islas y la gran recogida de firmas que llevamos a cabo... ¡se consiguió que las partes firmantes se echara para atrás!

¡CONSEGUIMOS QUE DEJARAN EL ARTÍCULO COMO ESTABA!

Gracias a todas y a todos, otra vez más, Comisiones Obreras marca la diferencia.

CAPÍTULO V ACCIÓN ASISTENCIAL Y SALUD LABORAL

Artículo 34º. SEGURO POR INCAPACIDAD O FALLECIMIENTO

¿Cuándo tendré derecho a la indemnización del seguro por incapacidad o fallecimiento?

Cuando se EXTINGA EL CONTRATO por una enfermedad profesional o común (requisito imprescindible) que lleve a:

- Fallecimiento de la persona trabajadora
- Cuando te reconozcan una de las siguientes Incapacidades Permanentes a raíz de dicha enfermedad:
 - Permanente Total para la profesión habitual,
 - Absoluta para todo trabajo
 - Gran incapacidad

Tienes que haber estado trabajando (incluyendo los periodos de inactividad estacional o interrupción del contrato) o de alta en la empresa con una antigüedad igual o superior a 15 años.

NOTA: El diagnóstico de la enfermedad no podrá ser anterior en ningún caso al día 17 de julio de 2002.

¿Cuánto dinero me corresponde?

En caso de fallecimiento, a los herederos o beneficiarios legales, les corresponden 9.000 euros. En caso de reconocimiento de alguna de las incapacidades permanentes mencionadas antes, 9.000 euros.

NOTA: Las empresas que no tengan concertadas pólizas de seguros, estarán directamente obligados al pago.

Y si se me reconoce una incapacidad permanente total para la profesión habitual revisable y/o si se adapta mi puesto de trabajo, ¿sigo teniendo derecho a la indemnización?

El convenio dice que sí. Pero no la podrás volver a pedir más adelante.

Para el premio de jubilación se calculará la diferencia de la cantidad recibida en la indemnización por incapacidad.

Artículo 35º. SEGURO DE ACCIDENTES

¿Cuándo tendré derecho a la indemnización del seguro de accidentes?

Cuando se EXTINGA EL CONTRATO por un accidente, ya sea de trabajo o no (requisitos imprescindibles);

- Por fallecimiento
- Cuando te reconozcan una de las siguientes incapacidades permanentes:
 - Permanente Total para la profesión habitual,
 - Absoluta para todo trabajo
 - Gran incapacidad

NOTA: es necesario estar de alta en la empresa en la fecha en que se produjo el accidente, NO se exige NINGUNA ANTIGÜEDAD MÍNIMA.

¿Cuánto dinero me corresponde?

19.000 €

Y si se me reconoce una incapacidad permanente total para la profesión habitual revisable o si se adapta mi puesto de trabajo, ¿sigo teniendo derecho a la indemnización?

El convenio dice que sí, pero no la podrás volver a pedir más adelante y es incompatible con la indemnización por incapacidad permanente o fallecimiento (Artículo 34).

Artículo 36º. INCAPACIDAD TEMPORAL

¿Cuánto me pagan de prestación de baja médica?

De acuerdo con la normativa general, siendo enfermedad común

- De día 1 - día 3: **0€**
- De día 4 a día 20: el **60 %** de tu base de cotización del mes anterior a la baja médica
- A partir del día 21: el **75%** de tu base de cotización del mes anterior a la baja médica

De acuerdo con la normativa general, si es enfermedad o accidente profesional (si la baja es concedida por la Mutua de la empresa): desde el día 1 cobrarás el **75%** de tu base de cotización del mes anterior a la baja médica.

¿Cuándo tiene la empresa la obligación de pagarme los 3 primeros días de la baja médica en los casos de enfermedad o accidente común?

1 única vez cada 12 meses. ¡Cuidado! ya **NO** es la 1º baja del año natural.

¿Cómo complementa la empresa el resto de días de la baja médica?

La empresa te pagará en la nómina junto con la prestación de la Baja médica el Complemento IT, que será de las siguientes cantidades:

- Si es enfermedad o accidente común la empresa está obligada a pagar desde el día 4 en adelante la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y el 100% del SALARIO BASE.
- Si es enfermedad o accidente profesional: desde el día 1 se paga la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y el 100% del SALARIO BASE.

Estando de baja médica en ningún caso se cobrará lo mismo que se cobra cuando se está en activo ya que los complementos **NO** se tiene que pagar estando de baja.

Si eres trabajador fij@ discontinu@, cuando te cierren el contrato y pases a cobrar el Pago Directo de la Prestación, ¡la empresa ya no te pagará el Complemento IT!

¿Cuánto tiempo me tienen que pagar el Complemento de IT?

Solo durante los primeros 12 meses de baja médica.

¿La empresa me puede quitar el Complemento de IT?

El convenio dice que solo están obligado a pagarlo:

- **Si hay una prestación por enfermedad**, es decir, si la mutua o la Seguridad Social te quitan el derecho a cobrar la baja médica, la empresa ya no está obligada a pagarte el complemento.
- **Si te niegas a que la Mutua revise tu baja médica**, la empresa puede retirarte el Complemento. ¡OJO! en este caso, también te puede imponer sanciones.

¿Por qué **CCOO** no ha firmado el convenio? Te lo explicamos

Es un cambio a peor ya que con la redacción del anterior convenio te pagaban los 3 primeros días de baja en el año natural, es decir, la 1ª baja de cada temporada.

Jurídicamente no es lo mismo hablar de “año natural” o de “cada 12 meses”. Con el nuevo

convenio, al pagar solo una vez cada 12 meses, quiere decir que si has tenido tu última baja en septiembre de 2025 y tienes otra baja a principio de la temporada de 2026, esos 3 primeros días ya no los cobrarás.

Además, las partes firmantes han añadido el apartado la posibilidad de las sanciones si no cumples con los requerimientos de la Mutua y la posibilidad de retirar el Complemento de IT si no aceptas que la empresa controle tu baja médica.

Artículo 37º. SALUD LABORAL

¿Qué obligaciones tiene la empresa en relación a la salud laboral de las personas trabajadoras?

La empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras adoptando cuantas medidas sean necesarias.

Toda empresa tiene que tener un Plan de Prevención, una evaluación de riesgos laborales para cada puesto de trabajo y la planificación de la actividad preventiva de las empresas, con arreglo a lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y las normas reglamentarias de desarrollo.

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

¿Qué es la “Carga de trabajo”?

Los requerimientos físicos y mentales que soporta la persona trabajadora durante su jornada laboral.

¿A qué obliga este convenio respecto a las cargas de trabajo?

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

¿Por qué **CCOO** no ha firmado el convenio? Te lo explicamos

La nueva redacción del artículo 37 bis aplaza la obligación de las empresas de tener hechos los estudios de cargas de trabajo de las camareras de pisos hasta diciembre de 2028.

Las partes firmantes del convenio no consideran importante la salud laboral ni prioritaria la medición de cargas de trabajo de las camareras de piso. Comisiones Obreras reclama que estas mediciones se realicen también en el resto de departamentos.

CAPÍTULO VI REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Introducción: La importancia de la representación colectiva

La representación colectiva es una herramienta fundamental para defender los derechos laborales y mejorar las condiciones de trabajo en el sector de la hostelería de Baleares.

Gracias a las personas delegadas y a los comités de empresa, las personas trabajadoras y los trabajadores tienen voz en la empresa y capacidad de negociación colectiva. La representación sindical garantiza el cumplimiento del convenio, la defensa frente a abusos y la mejora continua de las condiciones laborales y de la salud laboral. Es el mecanismo democrático que permite elegir a quienes nos representan.

Dicho de otra forma, igual que las empresas contratan sus abogados y abogadas, gestores y gestoras para estar asesorados/as, las personas trabajadoras tenemos la representación colectiva para estar asesorados/as sobre nuestros derechos y obligaciones.

Las **elecciones sindicales** no solo sirven para que las personas trabajadoras elijan a sus representantes legales de entre sus propios compañeros y compañeras de manera libre, sino también para participar en un sistema representativo donde se le dan la capacidad de negociar los convenios colectivos a los sindicatos más representativos. Es decir, meter una papeleta de Comisiones Obreras en las urnas de nuestro centro de trabajo, es dar una mayor capacidad de negociación colectiva, lo que se traduce en unas relaciones laborales más equilibradas y en avances reales en derechos.

Participar en ellas fortalece la negociación colectiva y da mayor fuerza a los acuerdos alcanzados. Una representación sindical sólida contribuye en unas relaciones laborales más justas y equilibradas, que se traduce en un mejor clima de trabajo.

Por ello, la participación activa de las personas trabajadoras es clave para el buen funcionamiento del convenio.

Artículo 39º. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

¿Qué es la representación colectiva?

Es el derecho de las personas trabajadoras a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical (en los sucesivo, LOLS) y en el presente convenio.

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

Si soy DELEGAD@ ¿el trabajo sindical supone un trabajo extra?

Las funciones sindicales se deben hacer dentro de la jornada laboral y son remuneradas, sin sufrir ningún perjuicio. Cada una de las personas representantes de la plantilla, dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio esas funciones, de acuerdo con:

Hasta 50 personas trabajadoras	20 horas
De 51 a 100	25 horas
Más de 100 personas trabajadoras	30 horas

¿Para qué sirven estas horas sindicales?

Son horas, para hacer funciones propias de tu actividad sindical y para lo que has sido elegido. Por ejemplo: para atender a compañeros y compañeras, para asistir a reuniones, cursos, asambleas o a cualquier otra actividad organizada por el sindicato.

¿Con cuánta antelación debo comunicar las horas sindicales?

Con **la debida antelación**, en todo caso no será inferior a **48 horas**, salvo casos de probada urgencia.

Artículo 41º. ACUMULACIÓN DE HORAS DE REPRESENTACIÓN

¿Qué es la acumulación de horas sindicales?

Las horas sindicales podrán ser acumuladas semestralmente entre 1 o varias personas representantes de los trabajadores y trabajadoras.

¿Cómo se acumulan?

Para hacerlo se deberá preavisar por escrito a la empresa con **15 días** naturales de antelación. En este escrito debe constar: el periodo de acumulación, el número de horas, y las personas trabajadoras a las que les afecta.

Artículo 42º. DELEGADO SINDICAL

¿Qué es un/a delegado/a sindical? ¿Cuál es su función?

La persona que representa a un sindicato dentro de su empresa o centro de trabajo, es decir, es una persona trabajadora en activo y designada por su sindicato.

Su función es representar y defender los intereses del sindicato y de los afiliados en el centro de trabajo.

¿Cómo se designa un delegado sindical?

Depende del **número de personas trabajadoras** y de la **afiliación al sindicato**:

- Más de 50 personas trabajadoras y >30% afiliación → 1 delegado/a sindical
- Más de 75 personas trabajadoras y >25% afiliación → 1 delegado/a sindical
- Más de personas trabajadoras y >20% afiliación → 1 delegado/a sindical

El sindicato debe **acreditar su derecho** ante la empresa para que el delegado/a sea reconocido. Los delegados y delegadas sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 44º. CUOTA SINDICAL

¿Qué es la cuota sindical?

Es la cuota que cada persona paga libremente para ser Afiliado/a a un sindicato.

¿Para qué sirve la afiliación Comisiones Obreras?

Te damos 10 motivos:

1. **Negociamos** acuerdos que garantizan el salario, las categorías profesionales, la jornada, las pensiones, los permisos.. en definitiva tus derechos laborales.
2. **Facilitamos asesoramiento especializado**, tanto laboral, como jurídico, como en prevención de riesgos laborales.
3. Te ayudamos a protegerte con nuestros **delegados de Seguridad y Salud**.
4. Seguimos de cerca la aplicación de la **igualdad de derechos** y oportunidades para hombres y mujeres en los centros de trabajo.
5. Participamos en organizaciones de **carácter internacional** de los sectores Financieros, de comercio, hostelería, turismo, juego y de otros servicios.
6. **Asesoramiento gratuito** a través de la página web.
7. Negociamos **planes de formación** con los empresarios para un mejor desarrollo de tu carrera profesional y una mayor empleabilidad. CCOO creemos que la formación es fundamental para los trabajadores y trabajadoras.
8. Aunque **somos independientes de cualquier organización** política, CCOO participa activamente en la vida socio política del país con propuestas claras.
9. Ofrecemos **servicios interesantes a nuestra afiliación**: seguros, cooperativas de viviendas, vacaciones y ocio, descuentos especiales, asesoramiento, etc.
10. **Cuota sindical DEDUCIBLE** en el IRPF, de tu declaración de la renta.

En definitiva, tu afiliación te da servicios, negociación, salud laboral, asesoramiento laboral y jurídico, igualdad de oportunidades. **¡Afiliate!**

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

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

¿Qué son las medidas para la igualdad y la no discriminación?

Son medidas para proteger la igualdad de derechos y oportunidades, en este caso, para proteger de la discriminación a las personas lesbianas, bisexuales, gais y trans, de acuerdo con la obligación que dice la ley estatal (Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre y la 4/2023, de 28 de febrero).

¿Qué medidas se establecen?

- 1) Igualdad de trato y no discriminación.
- 2) Acceso al empleo.
- 3) Clasificación profesional, promoción y ascensos: Las empresas deberán revisar los criterios y procesos de clasificación profesional, promoción y ascensos a fin de garantizar que no contienen sesgos implícitos o explícitos frente a las personas LGTBI.
- 4) Formación, sensibilización y lenguaje.
- 5) Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos: Se reafirma el compromiso de no tolerar conductas que impliquen acoso o violencia hacia las personas LGTBI con motivo de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.
- 6) Permisos y beneficios sociales.
- 7) Régimen disciplinario: No se tolerarán comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.
- 8) Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI en el sector de la Hostelería de las Islas Baleares:

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

¿Quién forma parte del Observatorio?

Las partes firmantes del presente Convenio dentro de la Comisión Paritaria.

¿Para qué se forma este Observatorio?

Para analizar y vigilar los motivos que tienen las personas trabajadoras para no ir a trabajar. Harán un caso especial a las causas de las bajas médicas y su duración. También se revisarán los permisos retribuidos que se soliciten.

¿Por qué **CCOO no ha firmado el convenio? Te lo explicamos**

Nuestra postura está totalmente en contra de la creación del Observatorio de absentismo, porque entendemos que en caso de que alguna persona trabajadora no asista de manera injustificada a su puesto de trabajo, la empresa ya tiene mecanismos para sancionar, como establece el convenio colectivo.

Este observatorio supone un cambio a peor de carácter estructural y político, al introducir una herramienta permanente de vigilancia y cuestionamiento del ejercicio de derechos laborales, especialmente la incapacidad temporal y los permisos retribuidos.

Firmar el convenio sería darle la razón al discurso de la patronal sobre el absentismo. Desde **CCOO** “denunciamos el uso malintencionado y perverso que las patronales hacen del término “**absentismo**”, cuando se refieren a la ausencia de las personas trabajadoras en sus puestos de trabajo en el ejercicio de los derechos reconocidos por las leyes”.

GRADOS DE AFINIDAD/CONSANGUINIDAD

①

GRADO

**PADRES/
MADRES**

**SUEGROS/
SUEGRAS**

**HIJOS/
HIJAS**

**YERNOS/
NUERAS**

②

GRADO

**ABUELOS/
ABUELAS**

**HERMANOS/
HERMANAS**

**CUÑADOS/
CUÑADAS**

**NIETOS/
NIETAS**

③

GRADO

**BISABUELOS/
BISABUELAS**

**TIOS/
TIAS**

**SOBRINOS/
SOBRINAS**

**BIZNIETOS/
BIZNIETAS**



971 17 09 92



696 741 836



info.illes@servicios.ccoo.es



[serveisccooib](https://www.instagram.com/serveisccooib)




SALARIO BASE
**CATEGORÍA DE ESTABLECIMIENTOS
A EFECTOS RETRIBUTIVOS**

NIVELES RETRIBUTIVOS		A	B	C
		Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes
I	1er Jefe/a de departamento.	2.221,08	2.190,39	2.155,16
II	2º Jefe/a, de recepción, cocina.	2.059,29	2.038,07	2.004,27
III	Recepcionista, jefe/a sector.	1.917,50	1.886,28	1.853,96
IV	Cocinero/a, Camarero/a, Pisos.	1.781,32	1.743,27	1.725,12
V	Ayudantes.	1.650,63	1.634,74	1.626,23
VI	Limpiador/a, botones.	1.551,64	1.551,64	1.551,64

Art. 26 PLUS DE NOCTURNIDAD
1. EMPRESA DE HOSPEDAJE O ALOJAMIENTO

Entre las 22h y las 06h

- | | |
|--|---------------------------|
| a) Cuando se trabajan más de 80 horas en un mes | EUROS/MES 100,06 € |
| b) Cuando se trabajan más de 26 y hasta 80 horas | EUROS/MES 60,00 € |

2. EMPRESAS DE RESTAURANTE, CAFETERÍAS, CAFÉS Y BARES

Entre las 00h y las 07h

- | | |
|---|-------------------------|
| a) Cuando se trabajan 4 o más horas diarias | EURO/MES 160,03€ |
| b) Cuando se trabajen 2 y 4 horas diarias | EURO/MES 80,02 € |
| c) La horas sueltas se abonarán a razón de | EURO/MES 2,63 € |

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

 Plus específico cuando trabajen entre las 22 y las 06 horas **EURO/MES 49,42**
Art.28 PLUS DESPLAZAMIENTO
EURO/MES 135,90
Art.29 HERRAMIENTAS
EURO/MES 16,04
**Art.30.1 UNIFORMES Y ROPA DE
TRABAJO**

- | | |
|----------------------------|--------------------------|
| Traje de chaqueta completo | EUROS/MES 40,00 € |
| Resto de personal | EUROS/MES 35,61 € |

Art.30.2 CALZADO

- | | |
|---------------------------|-------------------------|
| Zapato de cuero o similar | EUROS/MES 9,98 € |
| Zapato de tela o similar | EUROS/MES 6,09 € |

TABLA SALARIAL HOSTELERÍA

1 DE ABRIL DE 2026 - 31 MARZO 2027



¿Dudas?

SALARIO BASE

CATEGORÍA DE ESTABLECIMIENTOS A EFECTOS RETRIBUTIVOS

NIVELES RETRIBUTIVOS	CATEGORÍA DE ESTABLECIMIENTOS A EFECTOS RETRIBUTIVOS		
	A	B	C
	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes
I 1er Jefe/a de departamento.	2.309,92	2.278,01	2.241,36
II 2º Jefe/a, de recepción, cocina.	2.141,66	2.119,59	2.084,44
III Recepcionista, jefe/a sector.	1.994,19	1.961,73	1.928,12
IV Cocinero/a, Camarero/a, Pisos.	1.852,57	1.813,00	1.794,13
V Ayudantes.	1.716,66	1.700,13	1.691,28
VI Limpiador/a, botones.	1.613,71	1.613,71	1.613,71

Art. 26 PLUS DE NOCTURNIDAD

1. EMPRESA DE HOSPEDAJE O ALOJAMIENTO

Entre las 22h y las 06h

- a) Cuando se trabajan más de 80 horas en un mes **EUROS/MES 104,06 €**
- b) Cuando se trabajan más de 26 y hasta 80 horas **EUROS/MES 62,40 €**

2. EMPRESAS DE RESTAURANTE, CAFETERÍAS, CAFÉS Y BARES

Entre las 00h y las 07h

- a) Cuando se trabajan 4 o más horas diarias **EURO/MES 166,43 €**
- b) Cuando se trabajen 2 y 4 horas diarias **EURO/MES 83,22 €**
- c) La horas sueltas se abonarán a razón de **EURO/MES 2,74 €**

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

Plus específico cuando trabajen entre las 22 y las 06 horas **EURO/MES 51,39**

Art.28 PLUS DESPLAZAMIENTO

EURO/MES 141,34

Art.29 HERRAMIENTAS

EURO/MES 16,68

Art.30.1 UNIFORMES Y ROPA DE TRABAJO

Art.30.2 CALZADO

- Traje de chaqueta completo **EUROS/MES 41,60 €**
- Resto de personal **EUROS/MES 37,03 €**

- Zapato de cuero o similar **EUROS/MES 10,38 €**
- Zapato de tela o similar **EUROS/MES 6,34 €**


SALARIO BASE
**CATEGORÍA DE ESTABLECIMIENTOS
A EFECTOS RETRIBUTIVOS**

NIVELES RETRIBUTIVOS		A	B	C
		Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes
I	1er Jefe/a de departamento.	2.390,77	2.357,74	2.319,81
II	2º Jefe/a, de recepción, cocina.	2.216,62	2.193,78	2.157,39
III	Recepcionista, jefe/a sector.	2.063,99	2.030,39	1.995,60
IV	Cocinero/a, Camarero/a, Pisos.	1.917,41	1.876,45	1.856,92
V	Ayudantes.	1.776,74	1.759,64	1.750,48
VI	Limpiador/a, botones.	1.670,19	1.670,19	1.670,19

Art. 26 PLUS DE NOCTURNIDAD
1. EMPRESA DE HOSPEDAJE O ALOJAMIENTO

Entre las 22h y las 06h

- | | |
|--|---------------------------|
| a) Cuando se trabajan más de 80 horas en un mes | EUROS/MES 107,71 € |
| b) Cuando se trabajan más de 26 y hasta 80 horas | EUROS/MES 64,59€ |

2. EMPRESAS DE RESTAURANTE, CAFETERÍAS, CAFÉS Y BARES

Entre las 00h y las 07h

- | | |
|---|--------------------------|
| a) Cuando se trabajan 4 o más horas diarias | EURO/MES 172,26 € |
| b) Cuando se trabajen 2 y 4 horas diarias | EURO/MES 86,13€ |
| c) La horas sueltas se abonarán a razón de | EURO/MES 2,83€ |

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

 Plus específico cuando trabajen entre las 22 y las 06 horas **EURO/MES 53,19**
Art.28 PLUS DESPLAZAMIENTO
EURO/MES 146,29
Art.29 HERRAMIENTAS
EURO/MES 17,26
**Art.30.1 UNIFORMES Y ROPA DE
TRABAJO**

- | | |
|----------------------------|--------------------------|
| Traje de chaqueta completo | EUROS/MES 43,06 € |
| Resto de personal | EUROS/MES 38,33 € |

Art.30.2 CALZADO

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| Zapato de cuero o similar | EUROS/MES 10,74 € |
| Zapato de tela o similar | EUROS/MES 6,56€ |

