



## ACTA DE PREACUERDO ALCANZADO POR LA FEDERACIÓN EMPRESARIAL HOTELERA DE MALLORCA (FEHM) Y LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES LAS ILLES BALEARS ("FeSMC-UGT"), EN EL SENO DEL PROCESO DE NEGOCIACIÓN DEL XVII CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE HOSTELERÍA DE LES ILLES BALEARS.

En Palma, a 30 de junio de 2025, siendo las 17.00 horas.

Reunidas las siguientes personas en la sede de la FEHM:

De una parte, la **FEHM**, representada en este acto por **Javier VICH VÉLEZ (Presidente)**, asistiendo, igualmente, María José AGUILÓ CERDÀ y Javier SOLA ORTIZ en calidad de asesores.

De otra parte, la **FeSMC-UGT**, representada por **José GARCÍA RELUCIO (Secretario General)**, asistiendo en calidad de asesores Cecilia BRIZUELA MOSQUERA y Antonio SÁNCHEZ CAMPILLO.

Ambas Partes se reconocen mutuamente su capacidad, representatividad sectorial y legitimación suficientes para alcanzar el presente Preacuerdo y, en consecuencia,

### MANIFIESTAN:

- I. Que, con fecha 6 de febrero de 2025, se acordó la constitución de la Comisión Negociadora del XVII Convenio Colectivo Sectorial de Hostelería de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, celebrándose en esa misma fecha la primera reunión de dicha Comisión, todo ello conforme a lo dispuesto en los artículos 86, 87, 88 y concordantes del Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET).
- II. Que la Comisión Negociadora ha celebrado reuniones en las siguientes fechas: 28 de febrero, 20 de marzo, 1 de abril, 30 de abril, 22 de mayo y 26 de junio de 2025.
- III. Que, en la última reunión celebrada el 26 de junio de 2025, la FeSMC-UGT comunicó la ruptura de las negociaciones para la aprobación del XVII Convenio Colectivo del sector, por las razones que constan en el acta correspondiente, anunciando asimismo la convocatoria formal de una huelga en el sector a partir del 10 de julio, la cual se desarrollaría en diversas jornadas a lo largo de dicho mes. Dicha convocatoria formal de huelga, que también ha sido realizada de manera conjunta por el sindicato CC.OO., se ha hecho efectiva en la mañana de hoy de manera telemática ante la sede del Tribunal de Arbitraje, Mediación de les Illes Balears (TAMIB). Igualmente, han sido convocados una serie de concentraciones y paros a efectos de protesta durante el mes de julio, ante las Administraciones competentes.



- IV. Que las partes, en su condición de organizaciones mayoritarias por la representación empresarial y social, respectivamente, han mantenido en los últimos días diversas reuniones y contactos con el objetivo de encontrar una solución negociada que permita reconducir la situación, reanudar las negociaciones y, en consecuencia, evitar la celebración de los paros anunciados en el día de hoy, para el próximo mes de julio.
- V. Que, como resultado del diálogo entablado, las partes, en su calidad de principales organizaciones empresariales y sindicales del sector, han negociado de buena fe, actuando con responsabilidad y espíritu constructivo, y han alcanzado en la fecha presente un principio de acuerdo que servirá de base para la aprobación definitiva del XVII Convenio Colectivo Sectorial de Hostelería de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears. Dicho acuerdo pondrá fin a la convocatoria de huelga, así como a las concentraciones y paros formalizados en esta misma fecha, de conformidad con las siguientes,

## DISPOSICIONES:

### PREACUERDO DEL XVII CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE HOSTELERÍA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS ILLES BALEARS

#### 1. Incremento salarial y ámbito temporal.

Con la finalidad de garantizar y mejorar el poder adquisitivo de todas las personas trabajadoras del sector en Illes Balears, se pacta un incremento salarial total del **13,5%** para un período de tres años, desde el **1 de abril de 2025 hasta el 31 de marzo de 2028**.

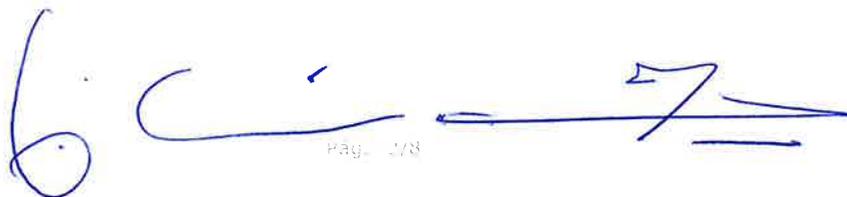
Así, sobre las tablas salariales vigentes a 31 de marzo de 2025, se incrementan los salarios un 6% para el periodo abril 2025 – marzo 2026; sobre las tablas salariales vigentes a 31 de marzo de 2026, un 4% para el periodo abril 2026 – marzo 2027; y, sobre las tablas salariales a 31 de marzo de 2027, un 3,5% para el periodo abril 2027 – marzo 2028.

Asimismo, se establece una cláusula de garantía salarial de, como máximo, un punto, si el IPC del último año de vigencia del convenio colectivo superase el 3,5%, sin efectos retroactivos.

La aplicación del incremento del 6% tendrá efectos retroactivos desde el mes de abril de 2025.

#### 2. Ampliación de la garantía de ocupación de las personas trabajadoras con contrato fijo – discontinuo, con cláusula de reversión por causas empresariales.

Reconociéndose los esfuerzos empresariales por extender los periodos de actividad en el sector en los últimos años y los efectos que un mayor periodo de ocupación en el empleo de las personas con contrato fijo – discontinuo tiene sobre la estabilidad y permanencia



Pág. 2/3

en el empleo, el acuerdo alcanzado introduce novedades relevantes en la garantía de ocupación del contrato fijo – discontinuo (artículo 8.2).

Se acuerda que aquellas personas trabajadoras que ya hubieran consolidado una garantía de ocupación de seis meses puedan beneficiarse de un incremento de su garantía de ocupación hasta un máximo de nueve meses si durante tres periodos anuales consecutivos a contar desde el 1 de abril de 2025 prestan servicios durante más de seis meses de manera continuada y efectiva.

De esta forma, se garantiza una mayor estabilidad en el empleo para las personas trabajadoras, ajustando los periodos de garantía a los periodos de apertura de los establecimientos que, de manera continuada y efectiva, puedan ofrecer una prestación de servicios durante más de seis meses al año, hasta un máximo de nueve meses.

Se establecen también mecanismos de reversión para las empresas que no puedan cumplir con dicha “ocupación adicional”. Los mecanismos de reversión podrán activarse por las empresas con una antelación mínima de 10 días al inicio o al final de la temporada, si concurren circunstancias sobrevenidas, previsibles o imprevisibles, o cuando se produzca un cambio de categoría o grupo profesional que altere el orden de llamamiento, que imposibiliten el cumplimiento de dicha garantía de ocupación. En estos casos, la persona trabajadora retornará a la garantía de ocupación inicial que hubiera alcanzado.

### 3. Productividad y flexibilidad en la organización y gestión de plantillas

#### Contratación temporal

Reconociendo ambas partes que es necesario dotar de mayor amplitud a la contratación temporal en el sector ante incrementos de demanda de servicios puntuales o extraordinarios, se posibilita a través del artículo 7.2 la firma de contratos de duración determinada ante eventos puntuales o incrementos extraordinarios del volumen de trabajo durante el periodo de inactividad, la acumulación puntual de ausencias por incapacidad temporal, la celebración de eventos ocasionales durante la temporada y el incremento inesperado del volumen de ocupación durante cortos periodos de tiempo.

#### Llamamiento de las personas trabajadoras con contrato fijo - discontinuo

Se acuerda modernizar la regulación del contrato fijo – discontinuo prevista en el artículo 8.5, con grandes avances en la regulación del llamamiento de las personas trabajadoras fijas – discontinuas, que pasará a configurarse con mayor precisión y detalle y permitirá tanto a empresas como a personas trabajadoras, una mayor seguridad y previsibilidad en su actuación.

Se prevé que las empresas deban efectuar el llamamiento con diez días de antelación, lo que facilita la organización personal y familiar de las personas trabajadoras (y muy especialmente de aquellas que no se encuentran en Illes Balears fuera de temporada).

También se establecerá un plazo de respuesta al llamamiento por parte de las personas trabajadoras de 72 horas, posibilitando a las empresas a que ante una falta de respuesta puedan efectuar el llamamiento de la siguiente persona por orden de llamamiento,





cuestión esencial para que las empresas puedan disponer de una mayor certidumbre sobre los recursos humanos con los que cuentan para iniciar la temporada y que adopten rápidamente las medidas adecuadas para garantizar que cuentan con el personal suficiente e idóneo para atender la actividad.

También se ha acordado la regulación de las incidencias en el llamamiento, concretamente, de las peticiones de retraso en la incorporación al trabajo por parte de las personas trabajadoras fijas – discontinuas, sin que ello suponga un aumento de la garantía de ocupación.

### Descansos semanales

La necesidad de dotar de mayor flexibilidad y capacidad de adaptación de las plantillas a las características de la actividad de hostelería se ha canalizado también en el acuerdo a través de la modificación de las reglas en materia de descansos semanales del artículo 16.

Con el acuerdo alcanzado se modifica dicho artículo 16 para que todas las empresas puedan acordar con la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) o, en su defecto, con las personas trabajadoras afectadas a través de acuerdos individuales, la regulación específica del disfrute de uno de los dos días de descanso semanal a un momento posterior.

### Fraccionamiento del periodo de ocupación

Se modifica el régimen de fraccionamiento del periodo de ocupación establecido en el apartado 3 del artículo 8 para dotarlo de mayor flexibilidad y capacidad de adaptación ante cambios en la demanda de los servicios. Para las personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo cuando este sea de siete meses o inferior, se acuerda reducir el período de fraccionamiento actual del período mínimo garantizado establecido en 45 días, hasta un máximo de 30 días.

Dicho período de interrupción podrá fraccionarse en hasta dos ocasiones y extenderse por un periodo máximo de 45 días en el caso de las personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo cuyo período de ocupación garantizado sea igual o superior a ocho meses.

### Extinción del contrato por el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de la edad legal de jubilación (Jubilación Forzosa)

Con el objetivo de contribuir al relevo generacional del sector, se introduce un nuevo artículo 33 bis, que permitirá extinguir el contrato de trabajo por cumplimiento de la persona trabajadora de la edad legal de jubilación con derecho al 100% de la prestación, siempre y cuando se realice de manera simultánea una contratación indefinida y a tiempo completo.

#### 4. Medidas en materia de absentismo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

##### Absentismo

Ambas partes reconocen que el sector está experimentando un incremento sostenido en las situaciones de incapacidad temporal, y que el absentismo se ha consolidado como uno de los principales problemas que afectan al sector. Son plenamente conscientes de la necesidad de adoptar medidas decididas y eficaces para combatir el absentismo laboral.

Este fenómeno no es exclusivo de las Illes Balears ni del sector en cuestión, sino que constituye un problema de alcance nacional. En este contexto, el Convenio Colectivo se erige como un instrumento más para abordar esta problemática, por lo que resulta oportuno iniciar la implementación de medidas integrales orientadas a su control y erradicación, que no solo descansan en la negociación colectiva.

En consecuencia, las partes han acordado analizar de manera exhaustiva y profunda, durante la vigencia del XVII Convenio Colectivo, las causas y características del absentismo entre las personas trabajadoras del sector en las Illes Balears. El objetivo es que, en el siguiente proceso de negociación colectiva, puedan adoptarse medidas idóneas y de mayor alcance para hacer frente al absentismo laboral.

A través de la disposición adicional quinta se constituye un Observatorio para la Productividad y la Prevención del Absentismo, en cuyo seno se articulará una comisión integrada por los principales actores sociales del sector. Formarán parte de dicho observatorio los sindicatos más representativos, la Federación Empresarial Hotelera de Mallorca, los demás firmantes del convenio y las empresas asociadas.

El objetivo del Observatorio será analizar la productividad en el sector, los factores que la condicionan, el impacto del desarrollo tecnológico y la digitalización empresarial, así como las necesidades en materia de formación.

Asimismo, el Observatorio realizará un análisis y seguimiento de los datos concretos y actualizados sobre el absentismo en el sector y en el ámbito de Illes Balears, prestando especial atención a aspectos como la duración del absentismo, su origen, las características de las personas trabajadoras y los hechos causantes de los permisos retribuidos disfrutados por quienes se encuentren dentro del ámbito de aplicación del convenio.

El trabajo desarrollado por el Observatorio durante la vigencia del presente convenio servirá de base para la adopción de medidas eficaces y ejecutivas frente al absentismo en el próximo convenio colectivo. En este sentido, las conclusiones alcanzadas no solo serán consideradas en el marco del convenio, sino que los representantes del Observatorio formularán sugerencias y propuestas a los distintos actores implicados, tales como las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), IBSALUT, IBASSAL, así como cualesquiera otras instituciones públicas competentes.





## Excedencias especiales

Se introducen limitaciones a las excedencias especiales por promoción profesional (artículo 22), condicionando la misma a que la promoción profesional se produzca en el ámbito funcional del convenio e introducción del deber de la persona trabajadora de justificar de manera motivada su solicitud.

## Conciliación de a vida personal, familiar y laboral

Se adaptan los permisos retribuidos de los artículos 19 y 20 a la vigente regulación actual del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, así como a la última jurisprudencia del Tribunal Supremo.

En materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se adapta la redacción del artículo 21 a la normativa vigente. Asimismo, las partes han acordado diversas medidas en materia de conciliación para su futura implantación en próximos convenios colectivos. Entre dichas medidas se valorarán, por ejemplo, el establecimiento de turnos continuados dentro de las posibilidades organizativas de cada empresa y la promoción de la reorganización de la jornada laboral, entre otras.

## **5. Salud laboral**

### Ropa de trabajo

La protección de la salud laboral de las personas trabajadoras en situaciones de altas temperaturas debe constituir una prioridad. Para contribuir a ello y continuar siendo pioneros en el sector, se acuerda que, en la elección de la ropa de trabajo de las personas trabajadoras que presten servicios en lugares cerrados y espacios al aire libre, deberán considerarse materiales ligeros, transpirables y, en su caso, colores claros para ayudar a regular la temperatura corporal (artículo 30).

### Análisis de los métodos y tiempos de trabajo de las camareras de pisos

Se han producido avances relevantes a lo largo de la vigencia del XVI Convenio Colectivo para analizar los métodos y tiempos de trabajo de las camareras de pisos, acordándose que las empresas terminen los trabajos para que, antes del mes de abril de 2028, se hayan efectuado los informes finales sobre los Análisis de Métodos y Tiempos de Trabajo de las camareras de pisos elaborados por los grupos de trabajo constituidos para tal fin (artículo 37).

Se reconoce por ambas partes que la finalización de estos trabajos respecto de las camareras de pisos es esencial para poder comenzar a estudiar en el marco del siguiente convenio colectivo una posible extensión a otras categorías y áreas funcionales, adoptando metodologías adecuadas para cada uno de los departamentos.

## **6. Igualdad y no discriminación de las personas LGTBI**

El compromiso de ambas partes con la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI se plasma en la inclusión de un capítulo específico (capítulo VII) con medidas concretas en acceso al empleo, promoción, formación, entornos laborales inclusivos, permisos y

Pág. 6/8



régimen disciplinario. Asimismo, se establece un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

## 7. Modernización y adaptación a la legislación vigente

Por último, se acuerda efectuar una actualización integral del texto del convenio para adaptarlo a las novedades legislativas introducidas desde la aprobación del anterior convenio, incluyendo la Ley 4/2023 (igualdad LGTBI), la Ley Orgánica 10/2022 (libertad sexual), la modificación de los permisos del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y de la incapacidad permanente del artículo 49.1.n) de dicha norma.

En consonancia con la reforma del artículo 49.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, que suprime la extinción automática del contrato de trabajo en caso de incapacidad permanente, se modifican varios preceptos del convenio colectivo.

La compensación a la extinción de la relación laboral regulada en el artículo 33 se percibirá únicamente en aquellos casos en que la persona trabajadora cause baja en la empresa por dimisión y las indemnizaciones por incapacidad y fallecimiento previstas en los artículos 34 y 35 se percibirán exclusivamente cuando se produzca la extinción del contrato de trabajo, excluyéndose su percepción en aquellos casos en que se hubiera efectuado una adaptación razonable y adecuada del puesto de trabajo o cuando la persona trabajadora hubiera pasado a ocupar otro puesto.

Asimismo, se incrementan los capitales garantizados del seguro por incapacidad o fallecimiento y del seguro por accidentes previstos en los artículos 34 y 35 a nueve mil y diecinueve mil euros, respectivamente, condicionando su percepción a la extinción del contrato.

## 8. Reducción de la jornada laboral

Las Partes han acordado que, en el supuesto de que durante la vigencia del Convenio Colectivo se produjera alguna modificación legislativa que reduzca la jornada de trabajo, resultando en una jornada efectiva inferior a la máxima prevista en el artículo 15, las organizaciones sindicales y empresariales firmantes se comprometen a revisar las disposiciones de este convenio relativas a la jornada y la organización del trabajo, entre otras.

## 9. Paz social

Con la firma del presente preacuerdo, la parte social se compromete a presentar de manera inmediata y, en todo caso, dentro de las 24 horas siguientes a la firma del preacuerdo, su desistimiento sin reservas de la convocatoria de huelga. Igualmente se compromete a renunciar ante las Autoridades competentes, a las convocatorias de concentraciones y paros de protesta convocados.

El acuerdo alcanzado colma las aspiraciones de las partes y constituye un ejercicio conjunto de voluntad de compromiso con el fin de garantizar la paz social durante los años de vigencia del convenio, por lo que las partes firmantes convendrán expresamente

Pág.: 7/8

no iniciar, convocar ni adoptar medida colectiva de presión alguna dirigida a la modificación, reforma o revisión anticipada, total o parcial, del convenio. Asimismo, y al objeto de garantizar la paz social durante la vigencia del presente convenio, el intento de la solución de los conflictos colectivos pasará en primera instancia por la comisión paritaria, incluido el ejercicio del derecho de huelga.

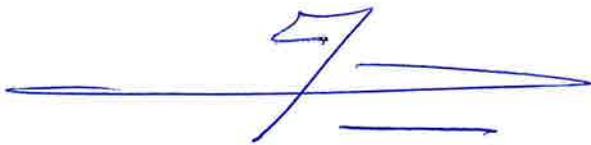
## 10. Redacción y firma del Convenio.

Las partes procederán a la elaboración definitiva del texto del XVII Convenio Colectivo de Hostelería de las Islas Baleares, conforme a las estipulaciones previamente acordadas.

En fechas próximas, se convocará a los miembros que integran la Comisión Negociadora para la celebración de una reunión, en la que se suscribirá y aprobará el texto articulado del XVII Convenio Colectivo de Hostelería de las Islas Baleares.

Este proceso garantizará que el convenio refleje fielmente los acuerdos alcanzados en el día de hoy y cuente con la ratificación formal de la Comisión Negociadora.

Todo lo anterior se pacta por ambas Partes, a un solo efecto, en la fecha, hora y lugar mencionadas en el encabezamiento.



**Fdo. Javier VICH VÉLEZ**  
FEHM



**Fdo. José GARCÍA RELUCIO**  
FeSMC-UGT