



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'ECONOMIA I COMPETITIVITAT

9313

Resolució del conseller d'Economia i Competitivitat per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació del Conveni col·lectiu de l'empresa Aspro Ocio, SA per al centre de treball Western Water Park (exp.: CC_TA_04/010, codi de conveni 07002791012011)

Antecedents

1. El dia 21 d'octubre de 2013, la representació de l'empresa Aspro Ocio, SA i la del seu personal del centre de treball Western Water Park van subscriure el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 31 d'octubre, el senyor José Carlos Sedano Almiñana, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, va sol·licitar el registre, el dipòsit i la publicació d'aquest Conveni col·lectiu.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Aspro Ocio, SA per al centre de treball Western Water Park en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.
3. Fer constar que la versió castellana del Conveni és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.

Palma, 23 de maig de 2014

El director general de Treball i Salut Laboral

Onofre Ferrer Riera

Per delegació del conseller d'Economia i Competitivitat
(BOIB 70/2013)



**TEXT ARTICULAT DEL CONVENI COL·LECTIU PER A L'EMPRESA ASPRO OCIO, SA****Centre de Treball Western Water Park****Article 1****Parts que el concerten**

Aquest Conveni col·lectiu ha estat concertat a l'empara del que disposa el títol III de l'Estatut dels treballadors, per la representació legal de l'empresa ASPRO OCIO, SA (ctra. de Cala Figuera a sa Porrassa, del 12 al 22 - 07181 Magaluf, en el terme de Calvià), d'ara endavant, EMPRESA, i pel Comitè del centre de treball WESTERN WATER PARK, com a representants legals dels treballadors, d'ara endavant, COMITÈ.

Article 2**Àmbit personal**

Es regiran per aquest Conveni els treballadors vinculats a l'empresa per una relació laboral comuna, sense més excepcions que les previstes en aquest article. No serà d'aplicació aquest Conveni a les persones contractades per ocupar càrrecs de direcció, caps i coordinadors de departament ni superiors a aquests.

Article 3**Àmbit funcional**

S'aplicarà a les activitats directament explotades per l'empresa en el centre de treball afectat.

Article 4**Àmbit territorial**

L'àmbit territorial d'aquest Conveni és el del centre de treball de l'empresa Western Park, situat a la carretera de Cala Figuera a sa Porrassa, del 12 al 22 - 07181 Magaluf, terme de Calvià.

Article 5**Vigència i durada**

Aquest Conveni entrarà en vigor el dia 01/09/2013, sigui com vulgui la data de registre i publicació en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* (BOIB), i la durada serà de dos anys, fins al dia 31/08/2015.

Es considerarà aquest Conveni automàticament prorrogat d'any en any, si cap de les parts no el denuncia al mes juny de 2015, o qualsevol dels següents mesos d'octubre de pròrroga, si s'escau.

Les parts es comprometen a iniciar el procés de negociació tres mesos abans de l'acabament de la vigència d'aquest Conveni.

Article 6**Salaris**

A) SALARI BASE: els salaris que s'estableixen en aquest Conveni són els que figuren en la taula salarial de l'annex I, i es desglossen en els conceptes que s'hi expressen.

Increment salarial:

A partir de la data d'entrada en vigor del Conveni, els salaris base són els establerts en l'annex número 1 d'aquest Conveni.

Per a l'any 2014:

Si l'EBITDA obtingut pel parc en l'exercici 2013 és superior a l'EBITDA obtingut pel parc en l'exercici 2012 les taules salarials s'incrementaran en el mateix import percentual que experimenti l'IPC real nacional interanual per a 2013.

Si l'EBITDA obtingut pel parc en l'exercici 2013 és inferior a l'EBITDA obtingut pel parc en l'exercici 2012 la retribució dels empleats quedarà congelada.

Si l'EBITDA obtingut pel parc en l'exercici 2013 és superior a l'EBITDA pressupostat per a l'exercici 2013, les taules salarials s'incrementaran en el mateix import percentual que experimenti l'IPC real nacional interanual 2013 més un 1 %. (Ebitda Ppto. 3.110.720'58)



B) PLUS DISPONIBILITAT HORÀRIA. En aquells casos en què s'estableixi la distribució de la jornada laboral per acord individual entre l'Empresa i el treballador/a per a la prestació de serveis durant sis dies a la setmana, els treballadors/ores contractats a temps complet que tinguin aquesta distribució de jornada percebran un plus salarial específic vinculat a tal condició de treball. L'import mensual d'aquest plus per a l'any 2014 anirà vinculat a la mateixa pujada dels salaris.

Per tenir dret a la percepció integral d'aquest plus, serà requisit indispensable que el treballador/a deixi els seus serveis el sisè dia cada setmana del mes, si el treballador/a no deixàs els seus serveis el sisè dia en alguna setmana del mes per una causa justificada i amb autorització prèvia de la Direcció del centre, percebrà la part proporcional del plus en funció de les setmanes de prestació de serveis durant sis dies al llarg del mes corresponent.

Els treballadors/ores a temps parcial percebran el plus de disponibilitat en proporció al nombre d'hores de treball.

Per als següents anys el plus de disponibilitat s'incrementarà en el mateix percentatge en què resulti afectat el salari base.

Article 7

Pagues extraordinàries

Els treballadors/ores percebran dues gratificacions extraordinàries a raó de 30 dies de salari base per any de servei, o part proporcional, si s'escau.

Les pagues extres seran prorratejades en les dotze mensualitats.

Article 8

Durada dels contractes

El contracte de treball podrà concertar-se per temps indefinit o per una durada determinada.

1. Es podran subscriure contractes de durada determinada d'acord amb els supòsits previstos en la llei, amb les particularitats següents:

a) Contracte per obra o servei determinat. S'identifiquen els contractes següents com a treballs o tasques amb substantivitat pròpia dins l'activitat normal del centre de treball, a més dels que preveu la llei:

- Per atendre serveis concertats de celebracions, banquets, jornades, congressos o actes similars, durant el temps que duri tal esdeveniment.
- Posada en funcionament de les instal·lacions del centre de treball, fins i tot des d'abans de l'obertura, fins que aquestes estiguin a ple rendiment.
- Reforçament de plantilla per a caps de setmana, vigílies de festa i ponts, durant tot el temps que sigui necessària la realització del treball.
- Treballs d'instal·lació, reparació i manteniment, fins que conclouguin.

b) Contracte per acumulació de tasques. Quan les circumstàncies del mercat, l'acumulació de tasques o l'excés de comandes així ho exigissin, encara que es tracti de l'activitat normal de l'empresa.

Les parts pacten que la durada màxima serà de nou mesos dins d'un període de setze mesos.

En cas que el contracte s'hagués concertat per una durada inferior a la convencionalment establerta, podrà prorrogar-se mitjançant acord de les parts, per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir de la durada màxima abans esmentada.

2. Contracte fix discontinu. Es concertarà per temps indefinit per realitzar treballs que tinguin el caràcter de fixos discontinus i no es repeteixin en dates certes, dins del volum normal d'activitat de l'empresa.

Els treballadors fixos discontinus seran cridats per ordre d'antiguitat dins de la seva especialitat professional en el període que romangui el parc obert al públic.

Fora d'aquell període l'empresa podrà cridar aquells fixos discontinus que consideri oportú, per la seva idoneïtat i actitud, si en necessitat els serveis.

Les parts pacten que els treballadors eventuais es transformaran, en la tercera crida, en fixos discontinus quan l'empresa hagi realitzat dues crides consecutives sempre que en cadascun la crida tingui una durada mínima de sis mesos.

**Article 9****Cessament**

Els treballadors que desitgin cessar voluntàriament, n'hauran d'assabentar l'empresa per escrit, complint un preavís de 15 dies.

L'incompliment pel treballador de l'obligació de preavisar amb l'antelació indicada donarà dret a l'empresa a descomptar de la liquidació salarial l'import equivalent a un dia de salari per cada dia de retard en l'avís.

Article 10**Jornada laboral**

La durada màxima de la jornada ordinària de treball serà de quaranta hores setmanals de treball efectiu distribuït al llarg de sis dies.

Entre el final d'una jornada i el començament de la següent intervindran almenys 12 hores.

El descans setmanal serà d'un dia i mig ininterromput que, com a regla general, comprendrà un dia complet més el matí de l'endemà o l'horabaixa del dia anterior.

No obstant això, d'acord amb l'article 6 del Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials, s'estableix que el mig dia d'aquest descans setmanal pugui distribuir-se acumulant-se en períodes de fins a 14 dies, i descansar, en aquest supòsit, en setmanes alternes, un dia i dos, respectivament.

L'empresa donarà a conèixer la distribució de jornada i dies de descans amb una antelació no inferior a set dies a la data de la seva execució.

En les jornades que excedeixin de sis hores de durada hi haurà un descans de vint minuts que es considerarà de temps efectiu de treball.

Per acord individual entre l'empresa i el treballador/a, podran ser respectades les condicions pactades que poguessin tenir establertes les treballadores i treballadors en la data d'entrada en vigor d'aquest Conveni.

Article 11**Vacances**

Les vacances seran de 30 dies naturals a l'any, o de la part proporcional en cas de no haver-se completat l'any.

El període de vacances es gaudirà durant els dies d'inactivitat del centre de treball o en temporada baixa. Els fixos discontinus i temporals contractats gaudiran del període de vacances en l'últim tram temporal de la crida i del contracte, respectivament.

Els treballadors/ores que s'inclouen en la disposició addicional tercera d'aquest Conveni gaudiran com a dret *ad personam* de 35 dies naturals de vacances anuals o part proporcional en cas de no haver-se completat l'any.

No podrà coincidir l'inici del període de vacances amb un dia de descans setmanal, de manera que en aquests casos s'entendran iniciades les vacances l'endemà del dia de descans corresponent.

Article 12**Permisos retribuïts**

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- b) Tres dies per naixement de fills, malaltia greu o mort del cònjuge o parella de fet convivent, pares naturals o polítics, fills o fills polítics, germans o germans polítics o avis. Quan per aquest motiu el treballador/a necessiti fer un desplaçament fora de Mallorca, el permís serà de cinc dies. En el cas de complicacions greus en el part o en el tractament de les malalties greus, s'incrementarà en dos dies el permís retribuït, sempre que els fets quedin justificats adequadament.
- c) Tres dies quan hi hagi hospitalització de parents de primer grau de consanguinitat. En el cas d'hospitalització de fills, quan el pare i la mare treballin, només un podrà gaudir d'aquest permís. Aquest permís no és acumulable a l'exposat en l'apartat d. En el cas en què sigui necessari desplaçar-se fora de les Illes Balears, el permís s'incrementarà en cinc dies.
- d) Per accident, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari de parents de fins a segon grau de consanguinitat, dos dies naturals o quatre si hi ha desplaçament.
- e) Un dia per matrimoni de fill, germà, pare o mare del treballador/a.
- f) Un dia per trasllat del domicili habitual.
- g) Per a la realització d'exàmens prenatals i activitats de preparació al part, durant el temps que sigui necessari.
- h) Després del part i durant nou mesos, les treballadores tenen dret a una hora de permís, que podran dividir en dues fraccions o substituir per una reducció de mitja hora en la seva jornada. Si tant el pare com la mare treballen, qualsevol d'ells podrà gaudir





d'aquest dret, però no ambdós alhora.

- i) En cas de fills prematurs que romanguin hospitalitzats després del part, el pare o la mare podran absentar-se durant una hora o bé reduir la seva jornada en dues hores amb disminució proporcional del salari.
- j) Per compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal, durant el temps necessari.
- k) El temps indispensable per presentar-se a exàmens.
- l) Per realitzar funcions de representació del personal en els termes establerts en aquest Conveni.

D'aquests permisos es gaudirà quan se'n produeixi el fet causant, no seran acumulables per a altres períodes.

Article 13

Excedències especials

L'excedència podrà ser voluntària o forçosa.

1. La forçosa, que donarà de dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

2. El treballador/a amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor de quatre mesos ni major de cinc. Aquest dret només podrà exercir-lo una altra vegada el mateix treballador/a si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior.

3. Els treballadors/ores tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a tres anys, per ocupar-se de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que siguin provisionals, a comptar des de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

4. També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys llevat que s'estableixi una durada major per negociació col·lectiva, els treballadors/ores per ocupar-se d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i no exerceixi activitat retribuïda.

L'excedència prevista en aquest apartat, el període de durada de la qual podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors/ores de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari en podrà limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant doni dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta donarà fi al que, si s'escau, estigues gaudint.

El període en què el treballador/a romanguí en situació d'excedència d'acord amb el que estableix aquest article serà computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador/a tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

5. Així mateix podran sol·licitar passar a la situació d'excedència en l'empresa els treballadors/ores que exerceixin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu.

Article 14

Dies festius

Els dies festius, dels 14 anuals que coincideixin amb el període d'obertura del parc, l'empresa tractarà que el nombre d'empleats que hagin de treballar sigui el mínim.

Si un treballador, per motius personals, no desitja treballar un d'aquells dies festius que sí li correspondria acudir al treball, ho sol·licitarà amb 7 dies naturals d'antelació i l'empresa l'alliberarà d'assistir al treball si les necessitats ho permeten.

Els dies festius, dels 14 anuals, que un treballador hagi d'assistir al treball li seran compensats amb dos dies de lliurança que seran gaudits al final del període d'obertura del parc o acumulats a les seves vacances si el seu contracte fos fix.

Si un dels dies lliures programats coincidís amb un dels 14 dies festius anuals, l'empleat gaudirà d'un altre dia lliure.

Aquest dia lliure podrà ser compensat pel seu abonament en efectiu al preu d'un dia de salari normal si l'empleat ho sol·licita i l'empresa ho accepta.

**Article 15****Hores extraordinàries**

Si per necessitats del servei l'empresa demana als treballadors la realització d'hores extraordinàries, aquests tenen l'obligació de realitzar-les, dins dels límits legals. Les esmentades hores extres han de tenir l'autorització expressa del director del parc perquè tinguin aquesta consideració.

El treballador podrà optar per la compensació amb un temps equivalent per cada hora extraordinària a un descans d'hora i mitja o per l'abonament d'aquestes amb un recàrrec del 130 per 100 sobre el salari d'hora ordinària.

Article 16**Recuperació d'hores no treballades**

El 60 per cent de les hores no treballades per interrupció de l'activitat per causes de força major, accidents atmosfèrics, inclemències del temps, falta de subministrament elèctric o d'aigua o qualsevol altra raó no imputable a l'empresa, es recuperaran en altres dates a raó de dues hores com a màxim en un altre dia de treball o passaran a compensar temps de descans als quals tinguin dret els treballadors/ores, amb prèvia comunicació als representants legals dels treballadors i al treballador/a afectat.

Si la interrupció de l'activitat en un període de temps de cent vuitanta dies és superior a quaranta hores, la recuperació d'hores no treballades a partir de les quaranta hores serà del 70 per cent.

Article 17**Vigilància de salut**

L'empresari garantirà als treballadors un servei de la vigilància de la salut del seu estat en funció dels riscos inherents al treball, com estableix la Llei de prevenció de riscos laborals en l'article 22.

Aquesta vigilància de la salut només es podrà dur a terme quan el treballador hi doni el consentiment. Les mesures de vigilància i control de la salut dels treballadors es duran a terme respectant sempre el dret a la intimitat i dignitat del treballador, i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

Article 18**Baixes per malaltia i consultes mèdiques**

Quan el treballador/a estigui en situació d'incapacitat temporal derivada d'un accident de treball percebrà, amb càrrec a l'empresa, com a millora de l'acció protectora de la Seguretat Social, la diferència entre la prestació econòmica que se li reconegui i la base reguladora del dia d'incapacitat que li hagués correspost en cas d'haver treballat, fins a un màxim de dotze mesos continuats dins d'un mateix procés d'incapacitat i mentre el contracte de treball sigui vigent.

Quan el treballador/a estigui en situació d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna s'estableixen les prestacions següents:

Si el treballador/a no ha tingut cap baixa derivada per malaltia comuna en els 365 dies immediatament anteriors a la data de baixa, l'empresa es farà càrrec d'un complement econòmic equivalent a la diferència existent entre la prestació econòmica de la Seguretat Social i el 100% de la base reguladora del mes anterior a la baixa des del primer dia de baixa i fins a un màxim de dotze mesos.

L'empresa no complementarà cap altra incapacitat temporal derivada de malaltia comuna per al període de 365 dies, sigui com vulgui la conseqüència d'aquesta.

L'empresa podrà verificar l'estat d'incapacitat del treballador/a que sigui al·legat per aquest per justificar les seves faltes d'assistència al treball, mitjançant reconeixement a càrrec de personal mèdic. La negativa del treballador/a als reconeixements determinarà la suspensió automàtica dels drets econòmics que poguessin existir a càrrec de l'empresa per aquestes situacions.

El plus de desplaçament fixat en aquest Conveni no es percebrà mentre el treballador/a romangui en situació d'incapacitat.

Quant a la necessitat d'assistir a consultes mèdiques, l'empresa abonarà com a temps efectiu de treball les hores d'absència per motiu de la consulta mèdica oficial, incloses l'oftalmologia i l'odontologia privades, ho haurà de sol·licitar el treballador prèviament i haurà presentar posteriorment un justificant de la seva visita a la consulta.

Article 19**Uniformitat**

L'empresa proporcionarà als treballadors i treballadores els uniformes i la roba de treball que exigeixi i que no sigui d'ús comú en la vida



ordinària.

La cura i conservació de l'uniforme és responsabilitat de treballadora o treballador.

L'empresa en determinarà el nombre (com a mínim dos), la composició i la durada de l'uniforme.

Article 20

Dinars

Dins les contraprestacions de l'empresa, s'inclou el dinar del migdia subministrat voluntàriament per aquesta. Dins d'aquesta concessió se servirà aigua, que no serà substituïble per cap altra beguda.

L'empresa elaborarà un menú per als treballadors, que es complirà puntualment tret que hi hagi raons inexcusables que ho impedeixin. Es fixarà com a única excepció un preu diari per a aquells treballadors que, per recomanació mèdica escrita, estiguin obligats a seguir un règim especial diferent del menú ordinari.

Aquest preu serà igual al fixat per a terceres persones que utilitzin el menjador de personal.

Article 21

Compensació i absorció

Totes les millores establertes en aquest Conveni tenen el caràcter d'absorbibles i compensables en el còmput anual per les existents en el moment de la data en què se signi.

Article 22

Plus de transport urbà i de distància

S'abonarà a cada treballador una quantia, en concepte de plus de transport urbà i de distància durant els mesos treballats, per rescabalar de la despesa ocasionada pel seu desplaçament des del lloc de residència fins al centre de treball i a la inversa.

2014.....67.28€

Per als anys següents el plus de transport s'incrementarà en el mateix percentatge amb què resulti afectat el salari base.

Es percebrà un plus de transport sempre que el treballador/a acudeixi al centre de treball per a l'acompliment de les seves funcions, durant els períodes de vacances, incapacitat, permisos retribuïts o no, aquest plus es deixarà de percebre.

Article 23

Comissió paritària

A l'efecte d'analitzar conjuntament els conflictes que puguin originar-se amb motiu de la interpretació d'aquest Conveni, es designa una Comissió Paritària composta per una representació de l'empresa (tres membres) i pel Comitè d'Empresa del centre de treball (tres membres), el domicili de la qual a l'efecte de notificacions serà el del centre de treball Western Water Park.

Article 24

Sistema d'agrupació professional

Les treballadores i els treballadors inclosos en l'àmbit d'aquest Conveni seran inclosos en els grups professionals tenint en compte els seus coneixements, experiència, grau d'autonomia, responsabilitat i iniciativa, d'acord amb el contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball i amb les definicions que s'especifiquen en aquest sistema de classificació i qualificació professional.

L'agrupació es farà en grups professionals i per les tasques i funcions bàsiques més representatives i prevalents, de major importància segons el parer de l'empresa, que desenvolupin les treballadores i els treballadors.

Així mateix, en el cas que habitualment la treballadora o el treballador desenvolupin dos o més funcions en un mateix lloc de treball de tasques corresponents a diferents grups professionals, la classificació es farà en virtut de les funcions que resultin prevalents, de major importància segons el parer de l'empresa.

La classificació i la nomenclatura continguda en aquest capítol és merament enunciativa; per tant, es podrà modificar, ampliar i determinar i no suposa que l'empresa hagi de tenir coberts tots els grups si les necessitats organitzatives i productives així no ho exigeixen.

FACTORS PER A LA CLASSIFICACIÓ I ENQUADRAMENT PROFESSIONAL

Els factors que influeixen en la classificació professional de les treballadores i els treballadors inclosos en l'àmbit personal d'aquest Conveni i que, per tant, indiquen la pertinença de cadascun d'aquestes i aquests a un determinat grup professional, són els següents:

- CONEXEMENTS:** per a la seva valoració es tindran en compte, a més de la formació bàsica necessària per poder complir correctament la comesa, el grau de coneixement i experiència adquirits, així com la dificultat en adquirir-los.
- INICIATIVA:** es tindrà en compte el grau d'innovació i d'aportació personal que s'apliqui en l'execució de les tasques o funcions.
- AUTONOMIA:** factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en l'acompliment de tasques i funcions que es desenvolupin.
- RESPONSABILITAT:** referent al grau d'autonomia d'acció de la o el titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i la importància de les conseqüències de la gestió, sobre les persones, els productes o les eines i instal·lacions.
- COMANDAMENT:** es tindrà en compte el grau de supervisió i ordenació de les funcions i tasques, la manera de coordinar aquestes tasques, així com les característiques i el nombre de persones sobre qui s'exerceix el comandament. A l'hora de valorar-lo s'atindrà la dificultat que suposa la realització d'una sèrie de funcions.

GRUP PROFESSIONAL I: CAPS DE DEPARTAMENT

CRITERIS GENERALS: estan inclosos en aquest grup els treballadors que exerceixen funcions que suposen la responsabilitat completa de la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de les directrius generals directament emanades de la mateixa direcció de l'empresa.

Coordinen, supervisen i integren l'execució de tasques heterogènies i ordenen el treball d'un conjunt de col·laboradors. Duen a terme, a més, funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes, que exigeixen una preparació específica, així com d'altres que consisteixen a establir o desenvolupar programes o a aplicar tècniques especials de funcionament del personal al seu càrrec i d'un pressupost assignat a gestionar.

També poden exercir tasques de representació i ocasionalment de comandament en el conjunt de les àrees de l'empresa.

FORMACIÓ: teòrica o adquirida amb la pràctica, equivalent a títol de grau superior, mitjà o titulació específica del lloc de treball, o bé un període de pràctiques o experiència dilatada que hagin adquirit en un treball anàleg al sector o que així sigui valorat per l'empresa.

GRUP PROFESSIONAL II: SUPERVISORS/ORES I TÈCNICS/IQUES QUALIFICATS/ADES

CRITERIS GENERALS: estan inclosos en aquest grup professional els treballadors que exerceixen funcions d'execució autònoma que exigeixen, habitualment, iniciativa i decisió al treballador encarregat d'executar-les.

Així mateix integren, coordinen i supervisen tasques de contingut homogeni realitzades per un grup de col·laboradors.

FORMACIÓ: la formació requerida equival a titulació acadèmica de grau superior o mitjà, formació professional de primer o segon grau, o titulació específica de les tasques que exerceixi o s'acreditin mitjançant una dilatada experiència adquirida en el sector, o una formació específica acreditada per al lloc de treball, o que així sigui valorada per l'empresa.

GRUP PROFESSIONAL III: PERSONAL QUALIFICAT

CRITERIS GENERALS: estan inclosos en aquest grup professional els treballadors que exerceixen funcions d'execució autònoma que, fins i tot exigint iniciativa al treballador, són supervisades i encomanades pels empleats del grup superior, de qui depenen jeràrquicament a nivell funcional i a nivell de realització de les tasques que se li encomanen, que exigeixen, habitualment, la iniciativa i decisió del treballador encarregat d'executar-les.

Així mateix, integren, coordinen i supervisen tasques de contingut homogeni realitzades per un grup de col·laboradors.

FORMACIÓ: la formació requerida equival a titulació acadèmica de grau mitjà, formació professional de primer grau, o titulació específica de les tasques que exerceixi o s'acreditin mitjançant una determinada experiència adquirida al sector o una formació concreta acreditada per al lloc de treball, o que així sigui valorada per l'empresa.

GRUP PROFESSIONAL IV: PERSONAL D'OPERACIONS

CRITERIS GENERALS: estan inclosos en aquest grup els treballadors que exerceixen tasques consistents en l'execució d'operacions que, encara que es facin sota instruccions precises, requereixen coneixements professionals o aptituds pràctiques. Realitzen treballs consistents en l'execució de tasques concretes dins d'una activitat més àmplia. Exerceixen certa autonomia perquè decideixen sobre l'aplicació concreta dels



mètodes per assolir els objectius.

Les tasques dutes a terme són les mateixes que les realitzades pel grup de personal d'ingrés, però la seva realització es desenvolupa amb un major marge d'autonomia sobre la base de l'experiència global adquirida en el lloc de treball després del pas del temps executant les seves tasques.

FORMACIÓ: la formació bàsica requerida serà l'equivalent a formació professional de primer grau, graduat escolar o la titulació específica a la tasca que exerceixi, encara que si no se'n té, podria suplir-se amb un període d'experiència acreditada en un lloc de treball de característiques similars, o que així siguin valorades per l'empresa.

GRUP PROFESSIONAL V: PERSONAL BASE (PERSONAL SUBALTERN)

CRITERIS GENERALS: estan inclosos en aquest grup els treballadors que exerceixen tasques que s'executen segons instruccions concretes, preestablertes, que normalment exigeixen coneixements no professionals de caràcter elemental i un període breu d'adaptació.

FORMACIÓ: la formació requerida equival a graduat escolar, que pot suplir-se amb experiència, o que així sigui valorada per l'empresa.

Article 25

Règim disciplinari

La Comissió Paritària elaborarà el text de faltes i sancions laborals del Conveni, segons els criteris de l'Acord sobre cobertura de buits, publicat en el BOE núm. 137, de 9 de juny de 1997, per Resolució de la Direcció General de Treball de 13 de maig de 1997. Mentrestant serà d'aplicació el capítol IV d'aquest Acord.

Article 26

Contracte per al foment de la contractació indefinida

La conversió de contractes temporals o de durada determinada al contracte per al foment de la contractació indefinida previst en la disposició addicional primera, 2.b), de la Llei 63/1997, de 26 de desembre, podrà celebrar-se amb els contractes de durada determinada o temporal, inclòs el contracte formatiu, independentment que la seva celebració hagués estat concertada abans o després del 16 de maig de 1998, mentre subsisteixi l'eficàcia normativa del Conveni col·lectiu vigent.

Article 27

Garantia d'ocupació

L'empresa no pot garantir un període mínim d'ocupació als empleats fixos discontinus, llevat de les garanties establertes prèvies a la signatura d'aquest Conveni i presents en l'annex III.

Si durant el període d'activitat fos necessari subscriure contractes eventuais, aquests s'aniran extingint a mesura que en vagi disminuint l'activitat, de manera que fins a la data de tancament el parc estigui atès amb treballadors fixos discontinus, que tindran preferència en la permanència fins a l'acabament de l'activitat.

Mentre existeixi un contracte de treball eventual en actiu, no s'extingirà el d'un fix discontinu de funcions similars.

Article 28

Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB)

Les parts acorden adherir-se als procediments de solució de conflictes del TAMIB.

Disposició final

Derogació

Aquest Conveni deroga l'anterior i tots els anteriors a aquest.

Article 29

Premi per jubilació

Als treballadors/ores contractats anteriorment a l'1 de gener de 2008 i que tinguin més de tres anys d'antiguitat en l'empresa, se'ls reconeix com a condició més beneficiosa individual un premi per jubilació corresponent a:

Si es jubila als 65 o més anys d'edat, tres mesos de salari.

Si es jubila als 64 anys, quatre mesos de salari.



Si es jubila als 63 anys, cinc mesos de salari.

Si es jubila als 62 anys, sis mesos de salari.

Si es jubila als 61 anys, set mesos de salari.

Si es jubila als 60 anys, vuit mesos de salari.

Aquests premis es calcularan sobre el salari base més el plus de desplaçament corresponent a un mes ordinari.

En tots els casos les quantitats abans esmentades s'incrementaran amb un mes més de salari per cada cinc de servei que excedeixin dels deu esmentats.

Per optar a aquest serà requisit indispensable que el treballador/a tingui una antiguitat mínima en l'empresa de 10 anys.

Article 30

Procediment per resoldre de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per la no aplicació de les condicions de treball

Quan es presentin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per negociar el Conveni col·lectiu, es podrà procedir, previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4 del Reial decret legislatiu 1/95, a inaplicar en l'empresa les condicions de treball previstes en el Conveni col·lectiu aplicable, sigui aquest de sector o d'empresa, que afectin les matèries següents:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedeixin dels límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 d'aquesta Llei.
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

S'entén que hi concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa, en casos com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos ordinaris o de vendes. En tot cas, s'entendrà que la disminució és persistent si durant dos trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o de vendes de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre de l'any anterior.

S'entén que es presenten causes tècniques quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives, quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció, i causes productives, quan es produeixin canvis, entre d'altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar al mercat.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord, es presumirà que es presenten les causes justificatives a què al·ludeix el paràgraf segon, i només podrà ser impugnat davant la jurisdicció social per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seva durada, que no podrà perllongar-se més enllà del moment en què resulti aplicable un nou conveni en l'empresa esmentada. L'acord d'inaplicació no podrà donar lloc a l'incompliment de les obligacions establertes en conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions per raons de gènere o de les que estiguessin previstes, si s'escau, en el pla d'igualtat aplicable en l'empresa. Així mateix, l'acord haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del conveni col·lectiu.

En cas de desacord, durant el període de consultes qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la comissió del Conveni, que disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li fos plantejada. Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la comissió o aquesta no hagués assolit un acord, les parts hauran de recórrer als procediments que s'hagin establert en els acords interprofessionals del sector d'hoteleria d'àmbit autonòmic o estatal, previstos en l'article 83 del Reial decret legislatiu 1/95, per resoldre de manera efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació dels acords als quals es refereix aquest apartat, inclòs el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge vinculant, cas en què el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només serà recurrible conforme al procediment i partint dels motius establerts en l'article 91 del Reial decret legislatiu 1/95.

Quan el període de consultes finalitzi sense acord i no hi siguin aplicables els procediments a què es refereix el paràgraf anterior o aquests no hagin solucionat la discrepància, qualsevol de les parts en podrà sotmetre la solució a la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de la comunitat autònoma. La decisió d'aquest òrgan, que podrà ser adoptada en el seu propi si o per un àrbitre designat a l'efecte per ells mateixos amb les garanties escaients per assegurar-ne la imparcialitat, haurà de dictar-se en un termini no superior a vint-i-cinc dies a comptar des de la data de la submissió del conflicte davant dels òrgans esmentats. Tal decisió tindrà l'eficàcia dels acords assolits en període de consultes i només serà recurrible conforme al procediment i partint dels motius establerts en l'article 91 del Reial decret legislatiu 1/95.

El resultat dels procediments a què es refereixen els paràgrafs anteriors que hagi finalitzat amb la inaplicació de condicions de treball serà



comunicat a l'autoritat laboral només a l'efecte de dipòsit.

Disposició adicional primera

Les disposicions d'aquest Conveni s'acomodaran a les previsions contingudes en la legislació sobre conciliació de la vida laboral i familiar, i la Llei per a la igualtat efectiva de dones i homes. En allò que no preveu aquest Conveni caldrà ajustar-se al que disposen l'Estatut dels treballadors i les altres normes laborals i de seguretat social.

Disposició adicional segona

L'empresa i la representació legal dels treballadors acorden un codi de conducta en matèria d'assetjament sexual en l'empresa, que s'incorpora com a annex II a aquest Conveni col·lectiu.

Disposició adicional tercera

- Cayetano Pujol Reyes
- Carmelo Martínez Rodríguez
- Milagro Duato Carrión
- María Isabel Hernández Fernández
- Francisco José García Hato
- Dolores Villaverde Hermo
- M^a Carmen Ruiz Requena
- Manolo Tirado Jiménez
- José Conde Beltrán
- Carmen Alberola Benavent
- M^a Teresa Carrera Córdoba
- Flora Pozo Amador

Disposició transitòria

A aquells treballadors/ores que es trobin, en entrar en vigor aquest Conveni, en situació d'excedència, els seran d'aplicació la normativa i els procediments que estableix.



**ANNEX I****Taula salarial amb increment 2,00% aplicable a partir de 01/09/2013**

GRUP I	CAPS DE DEPARTAMENT	1.140,40 €
GRUP II	SUPERVISORS I TÈCNICS QUALIFICATS	974,84 €
GRUP III	PERSONAL QUALIFICAT	901,53 €
GRUP IV	PERSONAL D'OPERACIONS	792,80 €
GRUP V	EMPEATS BASE	712,62 €
DISPONIBILITAT HORÀRIA grups IV i V		121,94 €
DISPONIBILITAT HORÀRIA grups II i III		190,62 €

ANNEX II**Codi de conducta en matèria d'assetjament sexual**

La direcció de l'empresa manifesta preocupació i compromís per evitar i resoldre els supòsits d'assetjament sexual, i a aquest efecte expressa el seu desig que totes les treballadores i els treballadors siguin tractats amb dignitat, i no permet ni tolera l'assetjament sexual en el treball.

S'entén per assetjament sexual la situació que es produeix a través de qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es creï un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Les treballadores i els treballadors tenen la responsabilitat d'ajudar a crear un entorn laboral on es respecti la dignitat.

Per la seva banda, les persones encarregades de cada departament hauran de garantir que no es produeixi assetjament sexual als sectors sota la seva responsabilitat.

Les treballadores i els treballadors tenen dret a presentar una denúncia si es produeix assetjament sexual, que serà tractada amb seriositat, promptitud i confidencialment. Les denúncies hauran de contenir la descripció dels incidents i hauran d'anar adreçades, a elecció de la treballadora o el treballador, a un membre del departament de recursos humans o a un membre de la direcció de l'empresa.

Així mateix, s'assabentarà dels fets la representació legal dels treballadors, els quals intervindran en la tramitació de l'expedient informatiu.

Aquest Conveni col·lectiu disposa que és una falta molt greu sancionable —a opció de l'empresa— amb suspensió de sou i feina de 16 a 60 dies, o amb acomiadament disciplinari, tot comportament o conducta, en l'àmbit laboral, que atempti contra el respecte de la intimitat i la dignitat de la dona o l'home mitjançant l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual.

Si aquesta conducta es du a terme fent prevaler una posició jeràrquica, això en suposarà una circumstància agreujant.

En els supòsits en què una treballadora o un treballador incorri en conductes constitutives d'assetjament sexual serà sancionat com disposa el precepte assenyalat.

ANNEX III**Garanties d'ocupació**

- Jose Andrés Cano Pastor: 10 mesos
- Cayetano Pujol Reyes: 9 mesos.
- Carmelo Martínez Rodríguez: 9 mesos.
- Francisco José García Hato: 9 mesos.
- José Conde Beltrán: 9 mesos.
- M^a Teresa Carrera Córdoba: 9 mesos.
- Manuel Tirado Jiménez: 8 mesos.
- Carmen Alberola Benavent: 7 mesos.
- Milagro Duato Carrión: 6 mesos.





- María Isabel Hernández Fernández: 6 mesos.
- Dolores Villaverde Hermo: 6 mesos.
- M^a Carmen Ruiz Requena: 6 mesos.
- Flora Pozo Amador: 6 mesos.

