



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE TREBALL, COMERÇ I INDÚSTRIA

2141

Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'empresa Aspro Ocio, SA (Western Water Park) i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07002791012011)

Antecedents

1. El 30 de novembre de 2016, la representació de l'empresa Aspro Ocio, SA (Western Water Park) i la del seu personal acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El 29 de desembre de 2016, el senyor Juan Miguel Font Servera, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
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 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

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

Palma, 21 de desembre de 2017

La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral
Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria (BOIB 105/2015)
Isabel Castro Fernández





TEXT ARTICULAT DEL CONVENI COL·LECTIU PER A L'EMPRESA ASPRO OCIO, SA
Centre de treball Western Water Park

Article 1r. PARTS QUE EL CONCERTEN

El present 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, 12-22, 07181 Magaluf, 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 2n. ÀMBIT PERSONAL

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

Article 3r. ÀMBIT FUNCIONAL

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

Article 4t. ÀMBIT TERRITORIAL

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

Article 5è. VIGÈNCIA I DURADA

El present Conveni entrarà en vigor l'1 de gener 2017, qualsevol sigui la data de registre i publicació en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* (BOIB), i la seva durada serà de quatre anys, fins al 31 de desembre de 2020.

Es considerarà aquest Conveni automàticament prorrogat d'any en any, si cap de les parts no ho denuncia el mes de setembre de 2020, o en qualsevol dels mesos de setembre de pròrroga següents, 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 6è. SALARIS

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 allà s'hi expressen.

Increment salarial

A partir de la data d'entrada en vigor d'aquest Conveni els salaris base són els establerts a l'annex I.

Per a l'any 2018:

- Si l'EBITDA obtingut pel parc a l'exercici 2017 és superior a l'EBITDA obtingut pel parc a l'exercici 2016 les taules salarials s'incrementaran en el mateix import percentual que el que experimenti l'IPC real nacional interanual per a 2017.
- Si l'EBITDA obtingut pel parc a l'exercici 2017 és inferior a l'EBITDA obtingut pel parc a l'exercici 2016 la retribució dels empleats quedarà congelada.
- Si l'EBITDA obtingut pel parc a l'exercici 2017 és superior a l'EBITDA pressupostat per a l'exercici 2017 les taules salarials s'incrementaran en el mateix import percentual que el que experimenti l'IPC real nacional interanual per a 2017, més un 1 %.

Article 7è. PAGUES EXTRAORDINÀRIES

Els treballadors/es percebran dues gratificacions extraordinàries a raó de 30 dies de salari base per any de servei, o part proporcional en el seu cas.

Les pagues extres seran prorratejades en les dotze mensualitats.

Article 8è. DURADA DELS CONTRACTES

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

a) Contractes per a obra o servei determinat.

A la fi de potenciar la utilització per les empreses de les modalitats de contractació previstes per la llei i evitar al màxim la utilització de formes de contractació externa a l'Empresa, s'acorda entendre adequada la utilització del contracte de treball d'obra o de servei determinat específic per al sector segons el previst en l'article 15.1 de l'Estatut dels treballadors, especificant com a treballs amb substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'Empresa els que cobreixin totes aquelles tasques o treballs específics del funcionament, manteniment i conservació d'instal·lacions del centre, principalment durant la temporada estiuenca, els quals prou diferenciats en funció de la instal·lació a mantenir o conservar, estiguin limitats en el temps i la seva duració es pugui preveure amb antelació, estant directament o col·lateralment relacionats amb el procés productiu de l'Empresa; així com celebracions, banquets, jornades, congressos o actes similars, durant el seu temps de durada.

No hi cap en aquesta modalitat contractual el reforç de la plantilla per a caps de setmana, vigílies de festa i ponts, durant tot el temps que sigui precisa la realització d'aquests treballs. La finalitat dels contractes per obra és cobrir obres o serveis amb substantivitat dins de l'Empresa; és a dir, per cobrir un lloc de manera temporal que sigui per realitzar l'activitat ordinària o habitual de l'Empresa i s'obtingui el mateix resultat dins de la mateixa organització empresarial, s'haurà de realitzar mitjançant una altra modalitat contractual: el contracte eventual, i no el d'obra o servei determinat. Si s'empra el d'obra s'incorrerà en frau de llei i s'haurà de considerar celebrat per temps indefinit.

b) Contracte per acumulació de tasques. Quan les circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes així ho exigissin, tot i tractar-se de l'activitat normal de l'Empresa.

Les parts pacten que la durada màxima d'aquest tipus de contractes es remet al conveni sectorial d'aplicació.

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 necessités els seus serveis.

Article 9è. CESSAMENT

Els treballadors que desitgin cessar voluntàriament ho hauran de posar en coneixement de l'Empresa per escrit, amb un preavis 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 10è. JORNADA LABORAL

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

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

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 consideraran 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 els treballadors/es a la data d'entrada en vigor d'aquest Conveni.

Article 11è. VACANCES

Els treballadors tindran dret al gaudi de trenta dies naturals de vacances l'any, als quals s'afegirà un dia per cada dos anys d'antiguitat fins arribar a un màxim de cinc dies per aquest concepte.

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

Els treballadors/es que es relacionen 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 forma i manera que en aquests casos s'entendran iniciades les vacances l'endemà al dia de descans corresponent.

Article 12è. 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 tal motiu el treballador/a necessiti realitzar 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 malalties greus s'incrementarà en dos dies el permís retribuït, sempre que els fets quedin degudament justificats.
- 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 allò 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 prenatal 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-la 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 el 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 i 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.

Aquests permisos es gaudiran quan es produeixi el seu fet causant i no seran acumulables per a altres períodes.

Article 13è. 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 a que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador/a si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior.
3. Els treballadors/es tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura 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, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.
4. També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, tret que s'estableixi una durada major per negociació col·lectiva, els treballadors/es per tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia es no pugui valer per si mateix i no exerceixi activitat retribuïda.

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

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, el seu inici donarà fi el que, en el seu cas, s'estigui gaudint.

El període en què el treballador/a romangui en situació d'excedència conforme al que s'estableix en aquest article serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador/a tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, en 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 el termini esmentat la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

5. Així mateix podran sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència en l'Empresa els treballadors/es que exerceixin funcions sindicals



d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu.

Article 14è. DIES FESTIUS

En els dies festius, dels 14 anuals, coincidents 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 li correspondria acudir al treball, ho sol·licitarà amb set dies naturals d'antelació i l'Empresa li 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 serà compensat amb dos dies de lliurança que seran gaudits al final del període d'obertura del parc o acumulats juntament amb 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 15è. 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 hores extres esmentades han de tenir l'autorització expressa del director del parc perquè tinguin tal 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'aquesta amb un recàrrec del 130 % sobre el salari hora ordinària.

Article 16è. RECUPERACIÓ D'HORES NO TREBALLADES

El 60 % de les hores no treballades per interrupció de l'activitat a causa de 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 el temps de descans als quals tinguin dret els treballadors/es, prèvia comunicació als representants legals dels treballadors i del 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 esmentades serà del 70 %.

Article 17è. VIGILÀNCIA DE SALUT

L'empresari garantirà als treballadors un servei de la vigilància del seu estat de salut 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 presti el seu 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 18è. 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 estigui 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, qualsevol que sigui 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 esmentats determinarà la suspensió automàtica dels drets econòmics que poguessin existir a càrrec de l'Empresa per les situacions esmentades.

El plus de desplaçament fixat en el present Conveni no es percebrà mentre el treballador/a romanguí 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 oftalmologia i odontologies privades. El treballador haurà de sol·licitar-ho prèviament i presentar posteriorment justificant de la seva visita a la consulta.

Article 19è. UNIFORMITAT

L'Empresa proporcionarà als treballadors/es 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 del treballador/a.

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

Article 20è. MENJARS

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

L'Empresa elaborarà un menú per als treballadors, el qual es complirà puntualment, tret que existeixin raons inexcusables que així 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 emprin el menjador de personal.

Article 21è. COMPENSACIÓ I ABSORCIÓ

Totes les millores establertes en el present Conveni tenen el caràcter d'absorbibles i compensables en el còmput anual per les existents en el moment de la seva signatura.

Article 22è. 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.

2017 69.29 €

2018 71.36 €

2019 73.50 €

2020 75.00 €

Es percebrà el 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 23è. COMISSIÓ PARITÀRIA

A l'efecte d'analitzar conjuntament els conflictes que es puguin originar 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 domicili del centre de treball **Western Water Park**.

Article 24è. SISTEMA D'AGRUPACIÓ PROFESSIONAL

Els treballadors/es 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, prevalents i de major importància segons el parer de l'Empresa que desenvolupin els treballadors/es.

Així mateix, en el cas que habitualment el treballador/a desenvolupi dues 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 nomenclatura continguda en aquest capítol són merament enunciatives; per tant, tindrà cabuda la seva modificació, ampliació i determinació, i això no suposa que l'Empresa hagi de tenir coberts tots els grups si les necessitats organitzatives i productives no ho exigeixen.

FACTORS PER A LA CLASSIFICACIÓ I ENQUADRAMENT PROFESSIONAL

Els factors que influeixen en la classificació professional dels treballadors/es inclosos en l'àmbit personal d'aquest Conveni i que, per tant, indiquen la pertinença de cada un d'ells a un determinat grup professional, són els següents:

- CONEIXEMENTS:** per valorar-los es tindrà 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 per a la seva adquisició.
- INICIATIVA:** es tindrà en compte el grau d'innovació i d'aportació personal aplicats per executar 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 desenvolupades.
- RESPONSABILITAT:** referent al grau d'autonomia d'acció del 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 les instal·lacions.
- COMANDAMENT:** es tindrà en compte el grau de supervisió i ordenació de les funcions i tasques, la manera de coordinar-les, així com les característiques i el nombre de persones sobre qui s'exerceix el comandament. Per valorar-lo s'atendrà la dificultat que suposa realitzar 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 seva direcció.

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

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

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

GRUP PROFESSIONAL II. SUPERVISORS/ES I TÈCNICS QUALIFICATS/ES

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 de la seva execució.

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, tot i exigir iniciativa al treballador, són supervisades i encomanades pels empleats del grup superior, dels qui depenen jeràrquicament a l'àmbit funcional i a l'àmbit de realització de les tasques que se li encomanen, que habitualment exigeixen iniciativa i decisió al treballador encarregat de la seva execució.

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, de formació professional de primer grau, o titulació específica de les tasques que exerceixi o s'acreditin amb una determinada experiència adquirida en el 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 practiques. Realitzen treballs consistents en l'execució de tasques concretes dins d'una activitat més àmplia i té certa autonomia en decidir 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 de la tasca que exerceixi; si no en té, es podria suplir amb un període d'experiència acreditada en un lloc de treball de característiques similars, o que així sigui valorat per l'Empresa.

GRUP PROFESSIONAL V. PERSONAL BASE (PERSONAL SUBALTERN)

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

FORMACIÓ: la formació requerida equival a graduat escolar, la qual es pot suplir amb experiència, o que així sigui valorada per l'Empresa.

Article 25è. 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 de l'Acord esmentat.

Article 26è. CONTRACTE PER AL FOMENT DE LA CONTRACTACIÓ INDEFINIDA

En el present Conveni s'aplicarà la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat laboral, en què va desaparèixer el contracte indefinit de foment d'ocupació, introduït per la Llei 12/2001, de 9 de juliol, i es va crear en el seu lloc un altre d'indefinit de suport als emprenedors per a empreses de menys de 50 treballadors, caracteritzat per les notes següents:

- A) Element subjectiu. Aquesta modalitat de contracte va dirigida, en principi, al foment d'ocupació indefinida de determinats col·lectius afectats per situacions de dificultat per accedir a l'ocupació: joves des de setze fins a trenta anys d'edat, ambdós inclusivament, i majors de quaranta-cinc anys. S'incrementarà la bonificació en ambdós casos quan es contracti dones aturades.
- B) Element formal. El contracte es formalitzarà per escrit i amb caràcter indefinit.
- C) Element objectiu o substantiu. Aquests contractes es regiran per les previsions legals de l'Estatut dels treballadors de 2015 i pel previst en els convenis col·lectius respectius, amb l'única excepció de la durada del període probatori, que serà d'un any en tot cas.

Article 27è. GARANTIA D'OCUPACIÓ

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

Si durant el període d'activitat fos precís subscriure contractes eventuais aquests s'aniran extingint a mesura que vagi disminuint l'activitat, de manera que fins a la data de tancament del parc estigui atesa 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 la d'un fix discontinu de funcions similars.

Article 28è. 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. El present Conveni deroga l'anterior i tots els anteriors.

Article 29è. PREMI PER JUBILACIÓ

Als treballadors/es 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 els 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 plus de desplaçament corresponent a un mes ordinari.

En tots els casos les quantitats abans esmentades s'incrementaran en 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 30è. PROCEDIMENT PER RESOLDRE DE MANERA EFECTIVA LES DISCREPÀNCIES QUE PUGUIN SORGIR PER LA INAPLICACIÓ 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 al conveni col·lectiu aplicable, sigui aquest de sector o d'empresa, que afectin les matèries següents:

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

S'entén que es presenten 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 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 es podrà prolongar més enllà del moment en què resulti aplicable un nou conveni en l'empresa. 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'escauen, 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-s'hi, 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'hostaleria d'àmbit autonòmic o estatal, prevists en l'article 83 del Reial decret legislatiu 1/95, per



resoldre de manera efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació dels acords a què 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 es podrà recórrer d'acord amb el 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 siguin aplicables els procediments als quals es refereix el paràgraf anterior o aquests no haguessin solucionat la discrepància, qualsevol de les parts en podrà sotmetre la seva solució a la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de la Comunitat Autònoma. La decisió d'aquest òrgan, que podrà ser adoptada al seu propi si o per un àrbitre designat a l'efecte per ells mateixos amb les garanties escaients per assegurar la seva imparcialitat, s'haurà de dictar en un termini no superior a vint-i-cinc dies a comptar des de la data de la submissió del conflicte davant els òrgans esmentats. Tal decisió tindrà l'eficàcia dels acords assolits en període de consultes i només es recorrerà d'acord amb el 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 efecte de dipòsit.

Article 31è. INVOLAVILITAT DE LA PERSONA DEL TREBALLADOR

Només es podran realitzar registres sobre la persona, a les seves taquilles i efectes particulars, quan siguin necessaris per a la protecció del patrimoni del client, de l'Empresa i dels altres treballadors de l'empresa, en el centre de treball i en hores de feina.

En la seva realització es respectarà al màxim la dignitat i intimitat del treballador i es comptarà amb l'assistència d'un representant legal.

L'Empresa ha de tenir taquilles per als seus treballadors contractats. Els vestuaris i dutxes tindran la ràtio necessària per a la quantitat de treballadors d'ambdós sexes i compliran les condicions higièniques sanitàries mínimes.

Disposició final. DEROGACIÓ. El present Conveni deroga l'anterior i tots els anteriors a aquest.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA

Les disposicions d'aquest Conveni s'acomodaran a les previsions contingudes en la legislació sobre conciliació de la vida laboral i familiar i a la Llei per a la igualtat efectiva de dones i homes. En el no previst en el present Conveni s'estarà al disposat a l'Estatut dels treballadors i altres normes laborals i de la Seguretat Social.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA

S'acorda per l'Empresa i la representació legal dels treballadors un codi de conducta en matèria d'assetjament sexual en l'Empresa, que queda incorporat a l'annex II d'aquest Conveni col·lectiu.

DISPOSICION ADDICIONAL TERCERA. Article 11. Personal amb 35 dies de vacances

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

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

A aquells treballadors/es que es trobin a l'entrada en vigor d'aquest Conveni en situació d'excedència els hi serà aplicada la normativa i procediments fixats en el present Conveni.



ANNEX I**TAULA SALARIAL amb increment 1,00 %. Aplicable a partir de l'01/01/2017**

GRUP I	CAPS DE DEPARTAMENT	1.151,80 €
GRUP II	SUPERVISORS I TÈCNICS QUALIFICATS	984,59 €
GRUP III	PERSONAL QUALIFICAT	910,55 €
GRUP IV	PERSONAL D'OPERACIONS	800,73 €
GRUP V	EMPLEATS BASE	719,75 €

ANNEX II**CODI DE CONDUCTA EN MATÈRIA D'ASSETJAMENT SEXUAL**

La direcció de l'Empresa manifesta la seva preocupació i compromís en evitar i resoldre els supòsits d'assetjament sexual, a tals efectes expressa el seu desig que totes els treballadors/es siguin tractats amb dignitat i no permetrà ni tolerarà 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 amb l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es creï un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Els treballadors/es tenen la responsabilitat d'ajudar a crear un entorn laboral en el qual es respecti la dignitat.

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

Els treballadors/es tenen dret a presentar una denúncia si es produeix assetjament sexual, la qual serà tractada amb serietat, promptitud i confidencialment. Aquesta haurà de contenir la descripció dels incidents i haurà de dirigir-se, a elecció del treballador/a, a un membre del departament de recursos humans o a un membre de la direcció de l'Empresa.

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

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

Si tal conducta es duu a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica això suposarà una circumstància agreujant.

En els supòsits en què un treballador/a incorri en conductes constitutives d'assetjament sexual serà sancionat d'acord amb el que disposa el precepte assenyalat.

ANNEX III**GARANTIES D'OCUPACIÓ**

- Carmelo Martínez Rodríguez, 9 mesos.
- Francisco José García Hato, 9 mesos.
- José Conde Beltrán, 9 mesos.
- M. 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. Carmen Ruiz Requena, 6 mesos.
- Flora Pozo Amador, 6 mesos.

