

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

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

5285

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 del personal del centre de treball anomenat Aqualand El Arenal, que pertany a l'empresa Aspro Ocio, SA, i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07002151012000)

Antecedents

1. El 27 d'abril de 2017, la representació de l'empresa i la del personal del centre de treball anomenat Aqualand El Arenal, SA, subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El 20 de juliol de 2017, 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 del personal del centre de treball anomenat Aqualand El Arenal, que pertany a l'empresa Aspro Ocio, SA, 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, 24 d'abril de 2018

La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral

Isabel Castro Fernández

Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria

(BOIB 105/2015)

CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA ASPRO OCIO, SA, I DE LES SEVES TREBALLADORES I TREBALLADORS PERTANYENTS AL CENTRE DE TREBALL AQUALAND EL ARENAL

CAPÍTOL I

DISPOSICIONS GENERALS

Article 1r. PARTS QUE HO CONCERTEN. Aquest Conveni col·lectiu ha estat concertat a l'empara del disposat en el títol III, secció 2a, article 87.1 de l'Estatut dels treballadors, per la representació legal de l'empresa ASPRO OCIO, SA (d'ara endavant, EMPRESA), i pel Comitè d'Empresa del centre de treball AQUALAND EL ARENAL com a representants legals dels treballadors (d'ara endavant, RLT).

Article 2n. ÀMBIT PERSONAL. Aquest Conveni serà d'aplicació a les treballadores i treballadors que, vinculats a l'empresa per una relació laboral comuna, estiguin adscrits a l'activitat exercida en el centre de treball denominat AQUALAND EL ARENAL. Es consideraran



expressament exclosos de l'àmbit personal d'aquest Conveni col·lectiu els supòsits recollits en l'article 1.3 c) i en l'article 2.1 a) del TRET.

Article 3r. ÀMBIT FUNCIONAL. S'aplicarà a les activitats directament explotades per l'empresa en el centre de treball afectat.

Article 4t. ÀMBIT TERRITORIAL. Afectarà el centre de treball AQUALAND EL ARENAL, que té l'empresa a l'autovia Palma-s'Arenal, sortida 13, km 15, 07600 Son Verí, Lluçmajor (Mallorca).

Article 5è. ÀMBIT TEMPORAL. La vigència d'aquest Conveni col·lectiu serà des del dia 1 de gener de 2017 fins al 31 de desembre de 2020, una vegada signat per les parts atorgants, sense perjudici de la seva publicació en el BOIB.

Sense perjudici de la vigència general del Conveni establerta en el paràgraf anterior, les matèries en què així quedi establert tindran el període de vigència fixat en aquestes.

Article 6è. DENÚNCIA DEL CONVENI COL·LECTIU. Per a la denúncia del Conveni es fixa un termini mínim de denúncia de tres mesos abans d'acabar la seva vigència, tret de pacte en contrari.

La denúncia del Conveni la podrà fer qualsevol de les parts signants, mitjançant escrit dirigit a l'altra part. La còpia de la denúncia es presentarà en el registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball del Ministeri de Treball i Immigració en l'àmbit territorial de la CAIB corresponent a l'àrea de la Direcció General de Treball i Salut Laboral, de Vicepresidència Econòmica, de Promoció Empresarial i d'Ocupació del Govern de les Illes Balears.

Si no existís denúncia expressa, el Conveni es prorrogarà d'any en any, tret de les matèries que tinguessin pactada una vigència inicial no prorrogable. En aquest supòsit, els conceptes retributius del Conveni es revisaran en el mateix percentatge que la taxa de variació anual de l'índex de preus de consum general (IPC) publicat per l'Institut Nacional d'Estadística, respecte als dotze mesos anteriors a la data de la seva conclusió normal.

Article 7è. COMISSIÓ PARITÀRIA. Es designa una Comissió Paritària de les parts, atorgants del Conveni per entendre de les qüestions que li han estat atribuïdes, en particular per interpretar el seu articulat en cas de controvèrsia i dirimir les qüestions que es derivin de la seva aplicació.

Aquesta Comissió estarà formada per quatre membres: dos designats per l'empresa i dos per la representació legal dels treballadors (RLT), elegits per i entre els seus integrants.

Els temes que se sotmetin a consideració de la Comissió s'hauran de resoldre per decisió conjunta. En cas de desacord se n'aixecarà acta i es podrà seguir la via legalment establerta.

La seu social de la Comissió Paritària estarà en els locals de l'empresa del centre de treball.

Article 8è. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT. Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible pel qual les parts queden mútuament vinculades al compliment de la seva totalitat.

CAPÍTOL II

CONTRACTACIÓ

Article 9è. PERÍODE DE PROVA. Es podrà concertar per escrit un període de prova que no excedirà de tres mesos per al grup professional 5è; dos mesos per als grups professionals 4t i 3r; un mes per al grup 2n, i per al grup 1r si la durada és igual o superior a tres mesos, i 15 dies naturals de període de prova per al grup professional 1r si la durada del contracte laboral és inferior a tres mesos, qualsevol que sigui la modalitat contractual utilitzada.

Durant el període de prova la resolució contractual es podrà produir a instàncies de qualsevol de les parts, sense preavis ni dret a cap indemnització.

Article 10è. DURADA DEL CONTRACTE DE TREBALL. El contracte de treball es podrà concertar per temps indefinit o per una durada determinada.

Es podran subscriure contractes de durada determinada d'acord amb els supòsits previstos en la llei.

Article 11è. SIGNATURA Y REGISTRE DEL CONTRACTE DE TREBALL. Els contractes de treball que se celebrin per escrit i les pròrroques que en el seu cas s'acordin es registraran en l'oficina pública corresponent en el termini dels deu dies següents a la seva concertació. El treballador/a tindrà dret a rebre una còpia del contracte i, en el seu cas, de la pròrroga, en el moment de la seva signatura i una altra còpia degudament registrada en el termini màxim de deu dies a comptar des del seu registre.



De conformitat amb el que s'estableix legalment, l'empresa lliurarà la RLT en un termini no superior a deu dies des de la seva formalització la còpia bàsica dels contractes subscrits, que la signaran a l'efecte d'acreditar que s'ha produït el lliurament esmentat. Així mateix, l'empresa comunicarà a la RLT esmentada les pròrrogues dels contractes que se subscriguin.

Article 12è. CONTRACTE FIX DISCONTINU. L'empresa podrà contractar treballadors/es per a la realització de treballs fixos i periòdics dins del volum normal d'activitat del centre de treball i no es repeteixen en dates certes.

Aquests treballadors/es seran cridats per ordre d'antiguitat dins de la seva especialitat professional.

L'empresa realitzarà la crida amb una antelació no inferior a 7 dies naturals.

L'empresa garanteix als treballador/es fixos discontinus existents en l'empresa i que es relacionen en l'annex III d'aquest Conveni una ocupació mínima garantida de 6 mesos consecutius de contractació.

La resta de treballador/es que es contractin seran fixos discontinus amb la mitjana garantida que resulti de les necessitats organitzatives i productives de l'empresa (annex IV).

Article 13è. CONTRACTES A TEMPS PARCIAL. L'empresa podrà realitzar per a les noves contractacions de treballador/es la modalitat contractual de temps parcial, tant per a serveis determinats com indefinits.

Article 14è. FOMENT DE LA CONTRACTACIÓ INDEFINIDA. Amb la finalitat de fomentar l'estabilitat laboral a través de la contractació indefinida (fixa i fixa discontinua) l'empresa adquireix el compromís de mantenir una mitjana de treballador/es en còmput anual de plantilla fixa ordinària o fixa discontinua, d'almenys un 75 % del total. Durant la vigència d'aquest Conveni no es computaran per al percentatge esmentat els contractes d'interinitat, els de relleu i els subscrits per a substitucions per anticipació de l'edat de jubilació.

Si es necessita contractar un treballador/a amb la condició de fix ordinari, l'empresa els seleccionarà entre els treballadors/es fixos discontinus de la mateixa especialitat si n'hagués, tenint en compte la formació, idoneïtat, aptituds i antiguitat, dins de les facultats organitzatives de l'empresa.

Article 15è. CESSAMENTS. Els treballador/es que desitgin cessar voluntàriament estaran obligats a posar-lo en coneixement de l'empresa per escrit i compliran els terminis de preavis següents:

- a. 30 dies naturals per als grups professionals 4t i 5è.
- b. 15 dies naturals per a la resta dels grups professionals.

L'incompliment per part del treballador/a 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.

Els cessaments definitius de fixos/es i fixos discontinus/es que es produeixin en l'empresa seran posats en coneixement de la RLT en el termini màxim de trenta dies, amb indicació de la seva causa.

Article 16è. ESCALAFÓ DE PERSONAL. Quan els representants legals dels treballadors ho sol·licitin, l'empresa facilitarà –màxim una vegada a l'any– un escalafó general del personal de l'empresa en què haurà de figurar el nom i llinatges del treballador/a, data d'ingrés en l'empresa, categoria professional a què estigui adscrit i tipus de contracte.

CAPÍTOL III

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Article 17è. SISTEMA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL. Els treballadors/es inclosos en l'àmbit d'aquest Conveni seran inclosos en els grups professionals segons 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 més importància segons el parer de l'empresa, que desenvolupin els treballadors/es.

Així mateix, en el cas que habitualment el treballador/a en 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 i de més importància segons el parer de l'empresa.



La classificació i nomenclatura continguda en aquest capítol és merament enunciativa; per tant, cabrà la seva modificació, ampliació i determinació, i no suposa que l'empresa hagi de tenir coberts tots els grups si les necessitats organitzatives i productives així no ho exigeixen.

Article 18è. FACTORS PER A LA CLASSIFICACIÓ Y 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 a cada un d'aquests a un determinat grup professional, són els següents:

- CONEIXEMENTS.** Per a la seva valoració 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 en la seva adquisició.
- INICIATIVA.** Es tindrà en compte el grau d'innovació i d'aportació personal de la qual se'n faci ús per a 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 duguin a terme.
- RESPONSABILITAT.** Quant al grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i 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 les tasques esmentades, així com les característiques i el nombre de persones sobre qui s'exerceix el comandament. A l'hora de valorar-lo s'atendrà 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.

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, així com altres, que consisteixen a establir o desenvolupar programes o aplicar tècniques especials de funcionament del personal al seu càrrec i d'un pressupost assignat a gestionar, que suposen 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 títulat de grau superior, medi 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 siguin valorades per l'empresa.

En aquest grup professional s'inclouran els treballador/es que formaven part del **GRUP V** del Conveni anterior.

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

CRITERIS GENERALS. Estan inclosos en aquest grup professional els treballadors que exerceixen funcions d'execució autònoma que requereixen, habitualment, iniciativa i decisió per part del 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 medi o superior, formació professional de primer o segon grau, o titulació específica de les tasques que exerceixi o s'acreditin mitjançant una dilatada experiència adquirida al sector, o formació específica acreditada per al lloc de treball o que així sigui valorada per l'empresa.

En aquest grup professional s'inclouran els treballador/es que formaven part del **GRUP IV** del Conveni anterior.

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 del treballador, són supervisades i encomanades pels empleats del grup superior dels qui depenen jeràrquicament a nivell funcional i a nivell de realització de les tasques que se li encomanen, que exigeixen, habitualment, iniciativa i decisió per part del 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 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.



En aquest grup professional s'inclouran els treballador/es que formaven part del **GRUP III** del Conveni anterior.

GRUP PROFESSIONAL IV. PERSONAL D'OPERACIONS PRIMERA

CRITERIS GENERALS. Estan inclosos en aquest grup els treballadors que exerceixen tasques consistents en l'execució d'operacions que, encara que es realitzin sota instruccions precises, requereixen coneixements professionals o aptituds pràctiques. Realitzen treballs consistents en l'execució de tasques concretes dins d'una activitat més àmplia. Gaudeix de 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 marge d'autonomia més gran 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, encara que si no es té es podria suplir amb un període d'experiència acreditada en un lloc de treball de característiques similars, o que així siguin valorades per l'empresa.

En aquest grup professional s'inclouran els treballador/es que formaven part del **GRUP II (de primera)** del Conveni anterior.

GRUP PROFESSIONAL V. PERSONAL D'OPERACIONS PRIMERA

CRITERIS GENERALS. Estan inclosos en aquest grup els treballadors que fan tasques consistents en l'execució d'operacions realitzades amb instruccions precises. Realitzen treballs consistents en l'execució de tasques concretes dins una activitat més àmplia.

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

FORMACIÓ. La formació bàsica requerida serà l'equivalent a la formació professional de primer grau, graduat escolar o la titulació específica corresponent a la tasca que exerceixi; si no es té es podria suplir amb un període d'experiència acreditada en un lloc de treball de característiques similars, o que així sigui valorada per l'empresa.

En aquest grup professional s'inclouran els treballadors/es que formaven part del **GRUP II (de segona)** de l'anterior Conveni.

GRUP PROFESSIONAL VI. PERSONAL BASE (PERSONAL SUBALTERN)

CRITERIS GENERALS. Estan inclosos en aquest grup els treballadors que fan tasques executades 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 es pot suplir amb experiència, o que així sigui valorada per l'empresa.

En aquest grup professional s'inclouran els treballadors/es que formaven part del **GRUP I** de l'anterior Conveni.

CAPÍTOL IV

JORNADA DE TREBALL, DESCANSOS I PERMISOS

Article 19è. JORNADA DE TREBALL. La durada màxima de la jornada ordinària de treball serà de quaranta hores setmanals de treball efectiu de mitjana en el còmput anual. L'empresa podrà fer contractacions amb jornada a temps parcial d'acord amb el previst legalment i amb el que s'estableix en aquest Conveni.

La jornada anual de referència queda fixada en mil set-cents setanta-sis (1.776) hores de treball anuals per al personal que tinguí 35 dies de vacances. La resta de personal adaptarà la seva jornada a la quota del període de vacances que li correspongui segons antiguitat.

Amb la finalitat d'afavorir l'adaptació de l'horari de treball a l'horari d'activitat del centre de treball es pacta que la distribució d'aquell podrà ser irregular. Així, les parts pacten que durant els mesos de juliol i agost de cada any la jornada serà de quaranta-cinc hores, és a dir, la distribució de la jornada de treball es realitzarà setmanalment sense que el nombre d'hores ordinàries de treball efectiu fixat pugui ser superior a nou hores diàries, i durant els mesos de maig, juny, setembre i octubre la jornada serà de trenta-cinc hores.

La resta de mesos la jornada serà de quaranta hores setmanals.

L'empresa publicarà la distribució de la jornada de la temporada i fixarà els horaris de treball d'inici i acabament diaris, així com els dies de descans corresponents.



Sempre que la durada de la jornada diària continuada excedeixi de cinc hores hi haurà un descans de trenta minuts de durada, que es destinarà generalment per menjar. Aquest temps de descans es considerarà temps de treball efectiu.

Entre el final d'una jornada i l'inici de la següent hi hauran com a mínim dotze hores.

Article 20è. HORES COMPLEMENTÀRIES. Els treballadors contractats a temps parcial podran realitzar hores complementàries fins a un màxim del 30 % de les hores ordinàries pactades, respectant en tot cas el límit establert legalment. La distribució d'aquestes hores complementàries es podrà realitzar al llarg de la durada del període de contractació, sempre que sigui dins del període d'un any.

Article 21è. 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 meteorològiques, avaries 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 a què tinguin dret els treballadors, prèvia comunicació als representants legals dels treballadors/res i al treballador/a afectat.

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

Article 22è. HORES EXTRAORDINÀRIES. Quan es facin hores extraordinàries (la prestació de les quals serà voluntària, tret de força major) es podran compensar amb un temps equivalent de descans en els quatre mesos següents a la seva realització, o bé mitjançant el seu abonament en la quantia que correspongui al valor de l'hora ordinària amb un recàrrec del 20 %, d'acord amb la fórmula següent:

Dividend: salari base mes + prorata GGEE*12 mesos

Divisor: 1776

Quocient: Valor hora ordinària + 20 %

Article 23è. DESCANS SETMANAL. Els treballador/es tindran dret a un descans setmanal de dos dies naturals consecutius. Del descans setmanal establert es podrà gaudir de forma no consecutiva, sempre que existeixi pacte exprés en aquest sentit entre l'empresa i els representants legals dels treballadors, pacte que, en tot cas, haurà de respectar el que s'estableix amb caràcter de dret necessari en la llei.

No seran vàlids els pactes individuals en aquesta matèria subscrits als contractes laborals.

Quan per coincidència d'absents, o per circumstàncies estructurals de l'activitat del parc, cal permutar el temps de descans setmanal, l'empresa haurà de preavisar per escrit, amb indicació dels motius, el treballador/a afectat amb un mínim de 48 hores d'antelació i el descans s'haurà de fixar de nou i necessàriament en les dues setmanes següents al costat d'un descans setmanal.

El pactat en aquest article s'ha de sobreentendre que ho és sense perjudici del dret empresarial a modificar les condicions de treball en la forma i d'acord amb el previst en l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

Article 24è. FESTIUS. Els treballadors/es contractats a jornada completa, jornada parcial o els contractats/des a temps parcial horitzontal, i que no hagin gaudit del dia festiu tindran dret a que la jornada esmentada sigui compensada amb un temps equivalent de descans en una altra data, a fixar de comú acord entre l'empresa i el treballador/a, o gaudir-la acumulada amb les vacances.

En el supòsit extraordinari d'haver de compensar econòmicament aquests dies festius treballats s'abonaran a raó del valor següent:

Dividend: salari base d'un mes.

Divisor: 30 dies.

Quocient: Resultat + un 75 % de recàrrec.

Els treballadors/es que treballin un dia festiu tindran dret a percebre la part proporcional del plus de desplaçament que s'abonarà en la nòmina última del seu contracte o en la darrera nòmina de la temporada.

Quan un dia festiu coincideixi amb el dia de descans del treballador/a aquest dia s'entendrà com no gaudit i es considerarà com a feiner a tots els efectes, sempre que el treballador/a es trobi en actiu.

Per als treballadors/es contractats a temps parcial amb prestació de serveis per hores o dies solts a la setmana s'ha tingut en compte la compensació del treball en dia festiu a l'hora de fixar el salari professional.

El dia festiu que treballin els treballadors/es fixos discontinus i se'ls compensi amb descans es compensarà amb el mateix recàrrec en descans que en el supòsit de cobrament.

Article 25è. VACANCES. Els treballadors tindran dret al gaudi de trenta dies naturals o la part proporcional equivalent al temps de prestació de vacances a l'any, a la qual s'afegirà un dia per cada any 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.

Es tindrà dret al gaudi de les vacances en un altre període si coincideixen amb una situació d'IT, i s'hauran de planificar o concedir en un període diferent fins i tot fora de l'any natural o indemnitzar en el seu cas a l'acabament del contracte.

Article 26. PERMISOS RETRIBUÏTS. El treballador/a, previ avís i justificació, es podrà absentar del treball amb dret a remuneració per algun dels motius i pel temps següent:

- Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- 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 fer un desplaçament fora de Mallorca el permís serà de cinc dies. En cas de complicacions greus en el part o en el tractament de malalties greus el permís retribuït s'incrementarà en dos dies, sempre que els fets quedin degudament justificats.
- Dos dies per intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari i de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu el treballador/a necessiti fer un desplaçament a l'efecte el termini serà de quatre dies.
- Un dia per matrimoni de fill, germà, pare o mare del treballador/a.
- Un dia per trasllat del domicili habitual.
- Per a la realització d'exàmens prenatals i activitats de preparació al part, durant el temps que sigui necessari.
- El temps indispensable per presentar-se a exàmens.
- Per funcions de representació del personal en els termes establerts en aquest Conveni.
- Un dia personal als treballadors/es amb més de tres anys d'antiguitat, contractats/des sota la modalitat de contracte fix ordinari, fix discontinu i que durant la temporada tenguin un període d'ocupabilitat d'almenys sis mesos.

Article 27è. PERMISOS NO RETRIBUÏTS. En els supòsits previstos en els apartats b) i e) de l'article anterior, empresa i treballador/a podran pactar l'ampliació del temps de permís; s'exclouran els dies per desplaçament fins al doble del fixat inicialment. Aquesta ampliació de permisos no serà retribuïda.

CAPÍTOL V

RETRIBUCIONS

Article 28è. SALARI BASE. Els salaris que s'estableixen en aquest Conveni són els que figuren a la taula salarial de l'annex I i es desglossen en els conceptes que en ella s'expressen.

- Increment salarial:

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

Per a l'any 2018:

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

Per als anys posteriors s'utilitzarà la mateixa fórmula fent servir les dades corresponents a cada exercici.

Article 29è. AVANÇAMENTS. Els treballadors/es de l'empresa tenen dret a sol·licitar i percebre, amb anterioritat al moment assenyalat per al pagament, avançaments a compte de fins i tot un 90 % del ja treballat.

Article 30è. GRATIFICACIONS 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 31è. PLUS DE NOCTURNITAT. El treball realitzat entre les 22.00 i les 6.00 hores reportarà a favor del treballador/a un plus equivalent al 25 % del salari de les hores prestades durant el tram horari esmentat. Els treballadors/es contractats per a horaris de treball coincidents en més d'un 70 % amb l'horari nocturn esmentat percebran un plus equivalent al 5 % del salari del seu grup professional.



Article 32è. PLUS DE DESPLAÇAMENT. En concepte de plus de transport urbà i de distància durant els mesos treballats s'abonarà a cada treballador una quantitat per rescabalar la despesa ocasionada pel seu desplaçament des de la seva residència fins al centre de treball i a la inversa.

2017.....	69.29 €
2018.....	71.36 €
2019.....	73.50 €
2020.....	75.00 €

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

Article 33è. RESOLUCIÓ DE CONFLICTES. En cas que sorgís alguna discrepància o conflicte per la inaplicació de les condicions de treball a què fa referència l'article 82.3 de l'ET es podrà acudir a diferents instàncies si persistissin, i si es tractés d'una matèria considerada de contingut mínim per l'article 85.3 c) de l'ET. Les diferents instàncies a què es podrà acudir són:

- Es podran sotmetre les discrepàncies a la Comissió Paritària del Conveni amb caràcter potestatiu segons l'article 82.3, excepte si una de les parts sol·licita la intervenció.
- Recórrer als procediments establerts per acord interprofessional d'àmbit autonòmic, quan la discrepància no s'hagi sotmès a la Comissió Paritària o en aquesta instància no s'arribés a un acord. Serà de caràcter obligatori si s'ha establert aquest tipus d'acord.
- Arbitratge voluntari.
- De forma subsidiària a les anteriors i en últim lloc, qualsevol de les parts podrà sol·licitar acudir a la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, creada pel Decret 51/2013, de 29 de novembre.

CAPÍTOL VI

ALTRES CONDICIONS I SITUACIONS LABORALS

Article 34è. EXCEDÈNCIES ESPECIALS. L'excedència podrà ser voluntària o forçosa.

- La forçosa, que donarà de dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedirà per 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.
- El treballador/a amb antiguitat en l'empresa d'almenys un any té dret a què 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 exercitat una altra vegada pel mateix treballador/a si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.
- 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.
- 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 no es pugui valer per si mateix i no exerceixi activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en aquest apartat, el període de durada del qual es podrà gaudir 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 al que, en el seu cas, es vingués gaudint.

El període en què el treballador/a romanguí 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, per a la participació en els quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment amb 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.

- 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 35è. UNIFORMITAT. L'empresa proporcionarà als treballador/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 la uniformitat és responsabilitat del treballador/a.

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

Article 36è. MANUTENCIÓ. Dins de les contraprestacions de l'empresa s'inclou el dinar del migdia subministrat voluntàriament per aquesta. En 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.

El preu esmentat serà igual al fixat per a terceres persones que usin el menjador de personal.

Article 37è. SITUACIONS D'INCAPACITAT TEMPORAL. Quan el treballador/a estigui en situació d'incapacitat temporal (IT) 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 el salari base del dia d'incapacitat que li hagués correspost en el 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 la contingència provingui d'una malaltia comuna o accident no laboral, l'empresa es farà càrrec d'un complement econòmic equivalent a la diferència existent entre la prestació econòmica de la Seguretat Social i el salari base del treballador/a, des del quart dia de la baixa, quan se li reconegui al treballador/a el seu dret a la prestació o subsidi esmentat.

L'empresa podrà verificar l'estat d'Incapacitat temporal del treballador/a que sigui al·legat per aquest per justificar les seves faltes d'assistència al treball mitjançant reconeixement a càrrec del personal mèdic de l'empresa. La negativa del treballador/a al reconeixement esmentat determinarà la suspensió automàtica dels drets econòmics que poguessin existir a càrrec de l'empresa per la situació esmentada.

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

Article 38è. SALUT LABORAL. L'empresa garantirà als treballadors/es la seguretat i la salut adoptant les mesures que siguin necessàries, en particular les referides a l'avaluació de riscos laborals, informació, consulta, participació i formació. Paral·lelament, els treballador/es compliran rigorosament les mesures de prevenció, tant individuals com col·lectives, adoptades en cada cas.

El comitè de seguretat i salut de l'empresa (compost per l'empresa i RLT) vetllarà perquè es compleixi el que s'estableix legalment sobre aquesta matèria.

Article 39è. SALA MENJADOR DE PERSONAL. L'empresa tindrà una sala menjador per al seu personal perquè tots els treballadors/es puguin gaudir d'un lloc còmode i independent dels clients per preservar la seva intimitat i descans personal, que tenguin les condicions adequades de salut, higiene, mobiliari i altres estris per poder menjar en la sala menjador esmentada.

Article 40è. DESCOMPTE I ENTRADES. Els treballadors/es de l'empresa tindran dret a:

1. Un descompte sobre el PVP dels productes de botiga i càter ing del 20 %.
2. Dues entrades invitació per cada mes que el parc estigui obert al públic i que el treballador/a estigui donat d'alta durant el mes esmentat.

CAPÍTOL VII

RÈGIM DISCIPLINARI

Article 41è. RÈGIM DISCIPLINARI. Els treballadors/es podran ser sancionats per l'empresa en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen a continuació.

La valoració de les faltes greus i les corresponents sancions imposades per l'empresa seran sempre revisables davant de la jurisdicció competent.

La sanció de les faltes greus i molt greus requerirà comunicació escrita al treballador/a, fent-hi constar la data i els fets que la motiven.

No es podran interposar sancions consistents en la reducció de la durada de les vacances i una altra minoració dels drets al descans del treballador/a, o multa d'haver-hi.

Article 42è. FALTES. Les faltes comeses pels treballador/es es qualificaran segons la seva importància, i, en el seu cas, segons la seva reincidència, en lleus i molt greus.

A. Seran faltes lleus:

1. Tres faltes de puntualitat en un mes sense causa justificada. La no comunicació amb l'antelació deguda d'una falta al treball per causa justificada, tret que es provi la impossibilitat de no fer-ho.
2. Falta de polidesa i neteja personal.
3. Discussions que repercuteixin en la bona marxa dels serveis.
4. Falta d'atenció o diligència amb el públic, així com en el desenvolupament del treball encomanat.
5. Faltar al treball un dia al mes sense causa justificada.
6. Petites distraccions en la conservació del material.
7. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili.

A. Seran faltes greus:

1. Fins a deu faltes de puntualitat a la feina durant un mes, sense causa justificada.
2. Faltar dos dies al mes sense justificació.
3. Simular la presència d'un altre treballador/a usant la seva signatura, fitxa o targeta de control.
4. Canviar, mirar, regirar els armaris o taquilles dels companys/es o del públic sense la deguda autorització.
5. La negligència o imprudència greus en dur a terme l'activitat encomanada.
6. Les comeses contra la disciplina en la feina, o al respecte a companys o superiors.
7. La negligència greu en la conservació i utilització de materials, eines i màquines que tenguin a càrrec seu. Els maltractaments de paraula o obra o faltes de respecte als companys/es, tercers o públic en general.
8. L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada.
9. Fer sense el permís oportú treballs particulars o emprar elements de l'empresa per a finalitats personals, durant la jornada de treball, i en benefici propi.
10. La reincidència en qualsevol falta lleu en un període de tres mesos.

A. Seran faltes molt greus:

1. Més de deu faltes de puntualitat al treball durant tres mesos sense causa justificada.
2. Més de vint faltes de puntualitat al treball durant sis mesos sense causa justificada.
3. El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades.
4. El furt, el robatori i l'apropiació indeguda, tant als altres treballadors/es de l'empresa com al públic i a qualsevol persona que estigui dins del parc.
5. La simulació comprovada d'accident o malaltia.
6. Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en màquines, aparells, instal·lacions, edificis, estris, documents i departaments de l'empresa.
7. La revelació a tercers de qualsevol informació de reserva obligada quan se'n puguin derivar perjudicis de qualsevol ordre per a l'empresa.
8. La competència deslleial.
9. Els maltractaments de paraula o obra, o faltes de respecte molt greus cap als companys/es, tercers o públic en general.
10. L'abandonament del lloc de treball.
11. L'abús greu d'autoritat.
12. La desobediència o indisciplina continuades en el treball.
13. La disminució voluntària i continuada del rendiment normal del treball.
14. Haver recaigut sobre el treballador/a sentència ferma, per delictes o falta de robatori, furt, estafa, malversació o falsedat fora de l'empresa, sempre que pugui motivar desconfiança cap al seu autor.
15. La imprudència o negligència inexcusables en l'acompliment del treball, així com l'incompliment greu de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals.
16. Assetjament sexual. Tot comportament o conducta en l'àmbit laboral que atempti al respecte de la intimitat i dignitat de la dona o l'home, mitjançant l'ofensa física o verbal, de caràcter sexual. Si tal conducta o comportament es duu a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposarà una circumstància agreujant.
17. La reincidència en qualsevol falta greu en un període de tres mesos.

Article 43è. SANCIONS. Les sancions que l'empresa pugui aplicar contra els treballador/es segons la gravetat i les circumstàncies del cas concret seran les següents:

1. Faltes lleus: amonestació verbal o escrita o suspensió de feina i sou durant dos dies.



2. Faltes greus: suspensió de feina i sou de 4 a 15 dies.
3. Faltes molt greus: suspensió de feina i sou de 16 a 60 dies, i/o acomiadament.

CAPÍTOL VIII

DRETS SINDICALS

Article 44è. DRETS DE REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA. De conformitat amb el disposat legalment, els treballadors/es tenen dret a participar en l'empresa a través dels òrgans de representació regulats en l'Estatut dels treballadors, Llei orgànica de llibertat sindical i aquest Conveni col·lectiu, a més de la legislació vigent sobre la matèria.

Article 45è. ACUMULACIÓ DEL TEMPS DE REPRESENTACIÓ. El crèdit horari dels diferents representants legals dels treballadors podrà acumular-se mensualment en un o alguns dels seus components, sense depassar el màxim total.

No serà acumulable el temps del Comitè dels o les representants legals que tinguin la condició de treballadors fixos discontinus, quan el seu contracte laboral estigui interromput.

En els casos en què es pretengui l'acumulació indicada en el paràgraf anterior s'haurà de preavisar per escrit l'empresa, almenys amb un mes d'antelació al període d'acumulació del qual es tracti, expressant clarament el nombre d'hores acumulades i indicant sobre quin treballador/a o treballadors es duu a terme i a quí corresponen les hores esmentades.

Article 46è. LOCAL SINDICAL. L'empresa posarà a disposició del Comitè d'Empresa un local adequat per poder desenvolupar les seves activitats i comunicar-se amb els treballador/es. Així mateix, instal·larà i posarà a disposició del Comitè d'Empresa i del CSS diversos taulers d'anuncis.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA. TRIBUNAL D'ARBITRATGE I MEDIACIÓ DE LES ILLES BALEARS

Les parts signants d'aquest Conveni acorden que les discrepàncies que no siguin resoltes al si de la Comissió Paritària prevista en el Conveni es resoldran d'acord amb els procediments regulats en l'Acord interprofessional pel qual es creava el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), en aplicació del Reglament de funcionament del Tribunal esmentat.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA. CONDICIONS MÉS BENEFICIOSES

L'empresa respectarà aquelles condicions salarials individuals més beneficioses que determinats treballador/es ingressats anteriorment a l'1 de gener de 2.000 vinguessin gaudint, a títol *ad personam* i que tindrà caràcter de no absorbibles ni compensables per ulteriors revisions de salari.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA

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

ANNEX I

TAULES SALARIALS 2017

GRUP I	CAPS DEPARTAMENT	1473.01 €
GRUP II	SUPERVISORS I TÈCNICS QUALIFICATS	1235.38 €
GRUP III	PERSONAL QUALIFICAT	1111.52 €
GRUP IV	PERSONAL OPERACIONS DE PRIMERA	957.81 €
GRUP V	PERSONAL OPERACIONS DE SEGONA	850.00 €
GRUP V	EMPLEATS BASE	800.00 €



**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, i a l'efecte expressa el seu desig que totes els treballadors/es siguin tractats amb dignitat. No es permet ni es 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 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 part, les persones encarregades de cada departament hauran de garantir que no es produeixi l'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. Aquestes hauran de contenir la descripció dels incidents i hauran de ser dirigides, 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, els fets es posaran en coneixement de la representació legal dels treballadors, els quals intervindran en la tramitació de l'expedient informatiu.

Aquest 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 el respecte de la intimitat i dignitat de la dona o de l'home mitjançant ofensa, física o verbal, de caràcter sexual.

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

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

ANNEX III**FIXOS DISCONTINUS**

- Sra. Francisca Amengual Bennasar
- Sra. Catalina Casas Oliver
- Sr. Bartolomé Ferriol Colombran
- Sra. Sheila García Pérez
- Sra. María Inmaculada Lorente González
- Sra. Gabriela Martínez Munera
- Sra. María de los Ángeles Panfil Silva
- Sra. Francisca Segovia Serra
- Sr. Ginés Rosa Ramón
- Sr. Jesús Sánchez Rodríguez
- Sr. Miguel Vich Ripoll

ANNEX IV**FIXOS DISCONTINUS**

- Sra. Teresa Pizá Bisbal
- Sra. Gloria Francisca Zavala Correa
- Sra. M. Cristina Ferrer Ortega
- Sra. Margarita Homar Gelabert
- Sr. Juan Miguel Garcia Campins
- Sra. Juana Amaquema Onofre
- Sra. Maria Teresa Escalante Valiente





- Sra. Maria Isabel Garrido Ocaña
- Sra. Erica Gracia Garrido
- Sra. Lucia Villalba Montes
- Sra. M. José Rueda Arcas
- Sra. Cristina Sempere Herrero
- Sra. Xana Fernandez Garcia
- Sra. Maria Concepción Vera Quinde

