



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD

9114

Resolución del consejero de Economía y Competitividad por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears, y la publicación del Convenio colectivo de la empresa Aspro Ocio, SA para el centro de trabajo Marineland (exp.: CC_TA_12/108, código de convenio 07000562011982)

Antecedentes

1. El día 3 de julio de 2013, la representación de la empresa Aspro Ocio, SA y la de su personal del centro de Marineland suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El día 24 de julio, el señor Ramón Cabezas Serra, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio colectivo.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa Aspro Ocio, SA para el centro de trabajo Marineland en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.
3. Hacer constar que la versión castellana del Convenio es la original firmada por los miembros de la Comisión Negociadora y que la versión catalana es su traducción.
4. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.

Palma, 20 de mayo de 2014

El director general de Trabajo y Salud Laboral

Por delegación del consejero de Economía y Competitividad (BOIB 70/2013)

Onofre Ferrer Riera





TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA "MARINELAND, S.A"

Artículo 1º. PARTES QUE LO CONCIERTAN.-

El presente Convenio Colectivo ha sido concertado al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, por la representación legal de la empresa "ASPRO OCIO, S.A" CL/GARCILASO DE LA VEGA 07015-CALVIA PORTALS NOUS en adelante "EMPRESA") y por el comité del centro de trabajo "MARINELAND", como representantes legales de los trabajadores (en adelante "COMITÉ")

Art. 2º ÁMBITO PERSONAL.-

Se regirán por este Convenio los trabajadores vinculados a la empresa por una relación laboral común, sin más excepciones que las contempladas en este artículo. No será de aplicación el presente Convenio a las personas contratadas para ocupar cargos de dirección jefes y coordinadores de departamento ni superiores a éstos.

Art. 3º ÁMBITO FUNCIONAL.-

Se aplicará a las actividades directamente explotadas por la empresa en el centro de trabajo afectado.

Art. 4º ÁMBITO TERRITORIAL.-

El ámbito territorial del presente Convenio es el del centro de trabajo de la empresa "Marineland", sito en Calle Garcilaso de la Vega nº 9, 07184 Costa d'en Blanes, Calviá, Mallorca (Illes Balears).

Art. 5º. VIGENCIA Y DURACIÓN.-

El presente Convenio entrará en vigor el día 01/06/2013, cualquiera que sea la fecha de registro y publicación en el Boletín Oficial de les Illes Balears (BOIB), siendo la duración de dos años, hasta el día 31/05/2015

Se considerará este Convenio automáticamente prorrogado de año en año, si ninguna de las partes lo denuncia en el mes marzo de 2015, o cualquiera de los siguientes meses de marzo de prórroga, en su caso.

Las partes se comprometen a iniciar el proceso de negociación tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente convenio.

Art. 6º. SALARIOS.-

Los salarios que se establecen en el presente Convenio son los que figuran en la tabla salarial del Anexo I, desglosándose en los conceptos que en ella se expresan.

Incremento salarial

A partir de la fecha de entrada en vigor del convenio, los salarios base y pluses son los establecidos en el anexo número 1 del presente convenio.

Para el año, 2014

Si el EBITDA obtenido por el parque en el ejercicio 2013 es superior al EBITDA obtenido por el parque en el ejercicio 2012 las tablas salariales se incrementarán en el mismo importe porcentual que el que experimente el IPC real nacional interanual para 2.013.

Si el EBITDA obtenido por el parque en el ejercicio 2013 es inferior al EBITDA obtenido por el parque en el ejercicio 2012 la retribución de los empleados quedará congelada.

Si el EBITDA obtenido por el parque en el ejercicio 2013 es superior al EBITDA presupuestado para el ejercicio 2013, las tablas salariales se incrementarán en el mismo importe porcentual que el que experimente el IPC real nacional interanual 2.013 más un 1%.

Art. 7º. PAGAS EXTRAORDINARIAS.-

Los trabajadores percibirán tres pagas extraordinarias en las fechas y con las cuantías siguientes:

15 de julio: 30 días de salario base, complemento no compensable y no absorbible y antigüedad, en su caso.

15 de octubre: 30 días de salario base, complemento no compensable y no absorbible y antigüedad, en su caso.





20 de diciembre: 30 días de salario base, complemento no compensable y no absorbible y antigüedad, en su caso.

Asimismo se abonará en las pagas extraordinarias la mejora voluntaria a aquellos trabajadores que así se haya venido haciendo hasta la fecha y en aquellos supuestos que así se pacta expresamente.

Los trabajadores eventuales que se contraten percibirán las partes de las tres pagas que hayan devengado de forma prorrateada, es decir incluidas dentro de sus mensualidades.

Art. 8º. ANTIGÜEDAD.-

En materia de complemento por antigüedad será de aplicación el siguiente régimen:

1. Trabajadores contratados con efectos del 1-1-2000.- Estos trabajadores no devengarán el complemento por antigüedad previsto en el Convenio precedente, que queda suprimido con el nuevo Convenio, sin perjuicio de los derechos adquiridos que quedan reconocidos en el apartado siguiente.

2. Trabajadores fijos y fijos discontinuos anteriores a 1-1-2000.- Estos trabajadores seguirán devengado como condición más beneficiosa a título ad personam el complemento por antigüedad previsto en el Convenio precedente, esto es a razón de trienios de tiempo de servicio en la empresa, con el límite de diez trienios. (30 años).

Este complemento por antigüedad será el resultado de aplicar un 6 por 100 por cada trienio sobre el Salario base vigente en el año 1999. A tal efecto se fija una tabla que se une como anexo II al Convenio en las que se cuantifican para cada salario base de cada categoría profesional el valor de cada uno de los diez trienios, con el límite del 60 por 100 del salario base de 1999.

Art 9º. DURACIÓN DE LOS CONTRATOS.

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

1. Podrán celebrarse contratos de duración determinada de acuerdo con los supuestos previstos en la ley, con las particularidades siguientes:

a) Contrato por obra o servicio determinado.- Se identifican contratos como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal del centro de trabajo, además de los que contempla la ley, los siguientes:

Puesta en funcionamiento de las instalaciones del centro de trabajo, incluso desde antes de apertura, hasta que éstas estén a pleno rendimiento.

Refuerzo de plantilla para fines de semana, vísperas de fiesta y puentes, durante todo tiempo que sea precisa la realización del trabajo.

Trabajos de instalación, reparación y mantenimiento, hasta que concluyan los mismos.

b) Contrato por acumulación de tareas.- Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Las partes pactan que la duración máxima será de seis meses dentro de un periodo de doce meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

2. Contrato fijo discontinuo.- Se concertará por tiempo indefinido para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados por orden de antigüedad dentro de su especialidad profesional en el periodo que permanezca el parque abierto al público.

Fuera de ese periodo la empresa podrá llamar a aquellos fijos discontinuos que considere oportuno, por su idoneidad y actitud, si precisara sus servicios.

Las partes pactan que los trabajadores eventuales se transformarán, en el tercer llamamiento, en fijos discontinuos cuando la empresa haya realizado dos llamamientos consecutivos siempre y cuando en cada uno de ellos el llamamiento tenga una duración mínima de seis meses.





Art. 10º. CESE.-

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la empresa, por escrito, cumpliendo un preaviso de 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la antelación indicada, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación salarial el importe equivalente a un día de salario por cada día de retraso en el aviso.

Art. 11º. JORNADA LABORAL.-

La jornada de trabajo representará un máximo de 40 horas por semana de trabajo efectivo, con la distribución en general de 5 días de trabajo consecutivos y 2 días de descanso para todo el personal, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

Art. 12º. VACACIONES.-

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de treinta días naturales de vacaciones al año, al que se sumará un día por cada dos años de antigüedad, hasta llegar a un máximo de cinco días por este concepto.

Dichas vacaciones se tomarán de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa sujeto a un máximo de quince días tomadas durante el período de temporada media (Marzo, Abril, Mayo, Junio u Octubre) para los departamentos que funcionen de cara al público.

Si por haber agotado sus vacaciones es necesario que algún trabajador tenga que prestar sus servicios en períodos de cierre del parque, ésta se compromete a efectuar trabajos de mantenimiento y/o limpieza dentro de su propia sección.

Para los trabajadores que tomen vacaciones en el período invernal, se sumará un día por cada seis tomadas hasta un máximo de cinco días extras.

Cada jefe de departamento analizará con sus empleados el calendario de vacaciones para su sección, para llegar así a un mutuo acuerdo con la empresa.

Se publicará un calendario de dichos acuerdos cada año con la suficiente antelación para facilitar la planificación de las vacaciones de cada trabajador.

Art. 13º. PERMISOS Y LICENCIAS.-

Los trabajadores, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrán faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por los motivos señalados en el Estatuto de los Trabajadores, siendo el tiempo de ausencia o licencia los que en el mismo se señalan, ampliándose por los siguientes casos:

a) En caso de nacimiento de hijos, enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge,

3 días ampliables a 6 si el trabajador ha de desplazarse fuera de la isla. Es necesario presentar justificante de la hospitalización, intervención con anestesia general o del fallecimiento.

b) Un día por casamiento de hijos.

c) Un día por descanso en el caso de boda de hermanos, sin retribución. Si por cualquier motivo el trabajador quisiera incrementar los permisos, estos excesos serían descontados de sus vacaciones y siempre de común acuerdo con la empresa.

Art. 14º. CONSULTAS MÉDICAS.-

La empresa abonará como tiempo efectivo de trabajo las horas de ausencia por motivo de consulta médica oficial incluidas: oftalmología y odontologías privadas, debiendo el trabajador solicitarlo previamente y presentar posteriormente justificante de su visita a la consulta.

Art. 15º. FESTIVOS.-

En los días festivos, de los 14 anuales, que coincidan con el periodo de apertura del parque, la empresa tratará de que el número de empleados que tengan que trabajar sea el mínimo.

Si un trabajador por motivos personales no desea trabajar uno de esos días festivos que sí le correspondería acudir al trabajo, lo solicitará con





7 días naturales de antelación y la empresa le liberará de asistir al trabajo si las necesidades lo permiten.

Los días festivos, de los 14 anuales, que un trabajador deba asistir al trabajo le serán compensados con dos días de libranza que serán disfrutados al final del periodo de apertura del parque o acumulados junto a sus vacaciones si su contrato fuese fijo.

Si uno de los días libres programados coincidiese con uno de los 14 festivos anuales el empleado disfrutará de otro día libre.

Este día libre podrá ser compensado por su abono en efectivo al precio de un día de salario normal si el empleado lo solicita y la empresa lo acepta

Art. 16º HORAS EXTRAORDINARIAS.-

Si por necesidades del servicio la empresa pide a los trabajadores la realización de horas extraordinarias éstos adquieren la obligación de realizarlas, dentro de los límites legales. Dichas horas extras tienen que tener la autorización expresa por el Director del parque para que tenga dicha consideración.

El trabajador podrá optar por la compensación con un tiempo equivalente por cada hora extraordinaria a un descanso de hora y media o por abonarse las mismas con un recargo del 130 por 100 sobre el salario hora ordinaria.

Art. 17º. TRABAJO DURANTE LOS DOMINGOS.-

El trabajo de los domingos se efectuará según turno rotativo del personal de las secciones que hayan de permanecer abiertas durante dicho día.

Art. 18º VIGILANCIA DE SALUD.-

El empresario garantizará a los trabajadores un servicio de la vigilancia de la salud de su estado en función de los riesgos inherentes al trabajo como establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 22.

Esta vigilancia de la salud sólo se podrá llevar a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y dignidad del trabajador y la confidencialidad toda la información relacionada con su estado de salud.

Art. 19º. BAJAS POR ENFERMEDAD.-

Todo trabajador en situación de incapacidad temporal, derivada de enfermedad o accidente de trabajo tendrá derecho a percibir, mientras dure la relación laboral, con cargo a la empresa la diferencia entre la prestación legal que perciba por este concepto y su salario real, durante el plazo máximo de un año, previa aprobación del médico designado por la empresa.

Art. 20º UNIFORMIDAD.-

La empresa proporcionará a los trabajadores y trabajadoras los uniformes y la ropa de trabajo que exija y que no sea de uso común en la vida ordinaria.

El cuidado y conservación de la uniformidad es responsabilidad de trabajadora o trabajador.

La Empresa determinará el número (como mínimo dos), composición y duración de la uniformidad,

Art. 21º. COMIDAS.-

Dentro de las contraprestaciones de la empresa, se incluye la comida del mediodía como producto en especie concedido voluntariamente por la misma. Dentro de esta concesión se servirá agua o un refresco a cargo de la empresa, que no será sustituible con otra bebida. La empresa elaborará un menú para los trabajadores, el cual se cumplirá puntualmente, a no ser que existan razones inexcusables que así lo impidan. Se fijará como única excepción un precio diario para aquellos trabajadores que, por recomendación médica escrita, estén obligados a seguir un régimen especial diferente al menú ordinario.

Dicho precio será igual al fijado para terceras personas que utilicen el comedor de personal.

Art. 22º. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.-

Todas las mejoras establecidas en el presente Convenio tienen el carácter de absorbibles y compensables en el cómputo anual por las existentes en el momento de la fecha en que se firme el mismo.





Art. 23º. PLUS DE TRANSPORTE URBANO Y DE DISTANCIA.-

Se abonará a cada trabajador una cuantía, en concepto de plus de transporte urbano y de distancia durante los meses trabajados, para resarcir el gasto ocasionado por su desplazamiento desde el lugar de su residencia hasta el centro de trabajo y a la inversa.

2013.....64.65€

2014.....66.59€

2015.....68.58€

Art. 24º. COMISIÓN PARITARIA.-

A efectos de analizar conjuntamente los conflictos que puedan originarse con motivo de la interpretación del presente convenio, se designa una Comisión paritaria compuesta por una representación de la empresa (tres miembros) y por el comité de empresa del centro de trabajo (tres miembros), cuyo domicilio a efectos de notificaciones será el del domicilio del centro de trabajo "Marineland".

Art. 25º. SISTEMA DE AGRUPACIÓN PROFESIONAL.-

Las trabajadoras y los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio serán incluidos en los grupos profesionales teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia; grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

La agrupación se realizará en grupos profesionales y por las tareas y funciones básicas más representativas y prevalentes, de mayor importancia a juicio de la empresa, que desarrollen las trabajadoras y los trabajadores.

Así mismo, en el caso de que habitualmente la trabajadora o el trabajador desarrollen dos o más funciones en un mismo puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes, de mayor importancia a juicio de la empresa.

La clasificación y nomenclatura contenida en el presente capítulo es meramente enunciativa, por consiguiente cabrá su modificación, ampliación y determinación y no supone que la empresa deba tener cubiertos todos los grupos si las necesidades organizativas y productivas así no lo exigen.

FACTORES PARA LA CLASIFICACIÓN Y ENCUADRAMIENTO PROFESIONAL.-

Los factores que influyen en la clasificación profesional de las trabajadoras y los trabajadores incluidos en el Ámbito Personal de este Convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia a cada uno de estas y éstos a un determinado grupo profesional, son los siguientes:

- a) CONOCIMIENTOS: Para su valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de los mismos.
- b) INICIATIVA: Se tendrá en cuenta el grado de innovación y de aportación personal de la que se haga uso para la ejecución de las tareas o funciones.
- c) AUTONOMIA: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas y funciones que se desarrollen.
- d) RESPONSABILIDAD: Referente al grado de autonomía de acción de la o el titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión, sobre las personas, los productos o las herramientas e instalaciones.
- e) MANDO: Se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, el modo de coordinar dichas tareas, así como las características y el número de personas sobre las que se ejerce el mando. A la hora de valorarlo se atenderá a la dificultad que supone la realización de una serie de funciones.

GRUPO PROFESIONAL I: JEFES/AS DE DEPARTAMENTO/ ENCARGADO/A DE DEPARTAMENTO

CRITERIOS GENERALES: Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen funciones que suponen la responsabilidad completa de la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de las directrices generales directamente emanadas de la propia Dirección de la Empresa. Coordinan, supervisan e integran la ejecución de tareas heterogéneas y ordenan el trabajo de un conjunto de colaboradores.

<http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2014/71/870629>





Llevar a cabo además, funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas, que exigen una preparación específica, así como otras que consisten en establecer o desarrollar programas o en aplicar técnicas especiales de funcionamiento del personal a su cargo y de un presupuesto asignado a gestionar

También pueden ejercer tareas de representación y ocasionalmente de mando en el conjunto de las áreas de la empresa

FORMACIÓN: Teórica o adquirida en la práctica, equivalente a titulado de grado superior, medio o titulación específica del puesto de trabajo, o bien un periodo de prácticas o experiencia dilatada que hayan adquirido en trabajo análogo en el sector o que así sean valoradas por la empresa.

GRUPO PROFESIONAL II: TÉCNICOS /AS

CRITERIOS GENERALES: Están incluidos en este grupo profesional los trabajadores que ejercen funciones de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y decisión por parte del trabajador encargado de su ejecución. Asimismo integran, coordinan y supervisan tareas de contenido homogéneo realizadas por un grupo de colaboradores.

FORMACIÓN: La formación requerida equivale a titulación académica de grado superior o medio, formación profesional de primer o segundo grado, o titulación específica de las tareas que desempeñe, o se acrediten mediante una dilatada experiencia adquirida en el sector, o una formación específica acreditada para el puesto de trabajo, o que así sea valorada por la empresa.

GRUPO PROFESIONAL III: TÉCNICOS/AS AUXILIARES

CRITERIOS GENERALES: Están incluidos en este grupo profesional los trabajadores que ejercen funciones de ejecución autónoma que, aun exigiendo iniciativa del trabajador, son supervisadas y encomendadas por los empleados del grupo superior, de quienes dependen jerárquicamente a nivel funcional y a nivel de realización de las tareas que se le encomiendan, que exigen, habitualmente, iniciativa y decisión por parte del trabajador encargado de su ejecución. Asimismo integran, coordinan y supervisan tareas de contenido homogéneo realizadas por un grupo de colaboradores.

FORMACIÓN: La formación requerida equivale a titulación académica de grado medio, de formación profesional de primer grado, o titulación específica de las tareas que desempeñe, o se acrediten mediante una determinada experiencia adquirida en el sector, o una formación concreta acreditada para el puesto de trabajo, o que así sea valorada por la empresa.

GRUPO PROFESIONAL IV- PERSONAL DE OPERACIONES (EMPLEADOS DE APOYO)

CRITERIOS GENERALES: Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales o aptitudes prácticas. Realizan trabajos consistentes en la ejecución de tareas concretas dentro de una actividad más amplia. Ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos.

Las tareas llevadas a cabo son las mismas que las realizadas por el grupo de personal de ingreso, pero su realización se desarrolla con un mayor margen de autonomía sobre la base de la experiencia global adquirida en el puesto de trabajo tras el paso del tiempo ejecutando sus tareas.

FORMACIÓN: La formación básica requerida será la equivalente a formación profesional de primer grado, graduado escolar o la titulación específica a la tarea que desempeñe, aunque si no se tiene, podría suplirse con un periodo de experiencia acreditada en un puesto de trabajo de características similares, o que así sean valoradas por la empresa.

GRUPO PROFESIONAL V: PERSONAL BASE (PERSONAL SUBALTERNO)

CRITERIOS GENERALES: Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, preestablecidas, que normalmente exigen conocimientos no profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación.

FORMACIÓN: La formación requerida equivale a graduado escolar que puede suplirse con experiencia, o que así sean valoradas por la empresa.

Efectos sobre la retribución de la transformación del sistema de clasificación profesional de categorías en el e grupos profesionales:

Los empleados se han reclasificado en los grupos profesionales acordados.

La diferencia entre la retribución que percibían por aplicación del sistema de categorías actualizado para 2.013, con el incremento acordado para ese año, será la misma que percibirán tras la transformación en grupos profesionales en 2.013.



Si algún empleado tuviese un salario base inferior al que anteriormente percibía, por la aplicación del sistema de grupos, la diferencia hasta la retribución real 2.013, más arriba señalada, será abonada mediante un “complemento personal no compensable ni absorbible”

Art. 26º. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.-

La Comisión paritaria elaborará el texto de Faltas y Sanciones laborales del Convenio, según los criterios del Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos, publicado en el B.O.E. núm. 137, de 9 de junio de 1997, por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de mayo de 1997. Mientras tanto será de aplicación el Capítulo IV de dicho Acuerdo.

Art.: 27º GARANTÍA DE OCUPACIÓN:

La Empresa no puede garantizar un periodo mínimo de ocupación a los empleados fijos discontinuos.

Si durante el periodo de actividad fuese preciso celebrar contratos eventuales estos se irán extinguiendo a medida que vaya disminuyendo la actividad, de modo que hasta la fecha de cierre del parque esté atendida con trabajadores fijos discontinuos que tendrán preferencia en la permanencia hasta la finalización de la actividad.

Mientras exista un contrato de trabajo eventual en activo no se extinguirá la de un fijo discontinuo de funciones similares.

Art. 28º. TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y MEDIACIÓN DE LAS ISLAS

BALEARES (TAMIB).-

Las partes acuerdan adherirse a los procedimientos de solución de conflictos del TAMIB.

Art. 29º. COMISIÓN MIXTA.

Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Mixta, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo de este Convenio.

Composición: La Comisión Mixta estará compuesta por 6 miembros, 3 por cada una de las partes firmantes, y serán designados por las representaciones respectivas. Los miembros representantes de los trabajadores serán elegidos por la propia representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora y de entre ellos mismos, pudiendo ser revocados por el Comité, que también elegirá a los sustitutos de aquellos. Los miembros representantes de la Dirección serán designados y revocados por ésta. No obstante, planteada por cualquiera de las partes una cuestión propia de su competencia a la Comisión Mixta, los miembros titulares en ese momento no podrán ser revocados hasta la resolución de la misma.

Reuniones: La Comisión Mixta se reunirá cuando una de las partes lo solicite para tratar un tema de su competencia. La parte promotora de la reunión dará traslado a la otra de un informe en el que queden expuestos los antecedentes, los hechos y las divergencias interpretativas del articulado, disponiendo la parte receptora de la comunicación de un plazo de quince días hábiles para el estudio pertinente. Las Reuniones tendrán lugar en el domicilio social de la Empresa. La Comisión Mixta se reunirá y emitirá su resolución en el plazo máximo de un mes desde que le sea planteada cualquier cuestión.

Acuerdos: Los acuerdos que se adopten por la Comisión Mixta tendrán carácter vinculante para ambas partes, siendo necesario para adoptar los mismos el voto 2 de los 3 componentes de cada parte, levantándose acta de los correspondientes acuerdos.

En el caso de que no se lograse un acuerdo en la interpretación por la Comisión Mixta, ambas partes se someterán a la Mediación ante el TAMIB.

Art. 30º. PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER DE MANERA EFECTIVA LAS DISCREPANCIAS QUE PUEDAN SURGIR POR LA NO APLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar el convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del RDL 1/95, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.





- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de le sector de Hostelería de ámbito autonómico o estatal, previstos en el artículo 83 del RDL 1/95, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del RDL 1/95.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de la comunidad autónoma. La decisión de este órgano, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del RDL 1/95.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo será comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Disposición final. DEROGACIÓN.-

El presente Convenio deroga al anterior y a todos los anteriores al mismo.

En Costa d'en Blanes (Calvià-Mallorca), a 25 de noviembre de 2013.

Anexo I

TABLAS SALARIALES MARINELAND

GRUPOS	SALARIOS mensuales	SA incluye PlusTpte.
GRUPO 1 JEFES/AS DEPARTAMENTO Y ENCARGADOS/AS	1.043,50 €	16.428,36 €
GRUPO 2 SUPERVISORES Y TÉCNICOS CUALIFICADOS	892,02 €	14.156,08 €
GRUPO 3 PERSONAL CUALIFICADO	824,93 €	13.149,69 €
GRUPO 4 PERSONAL DE OPERACIONES	725,43 €	11.657,31 €
GRUPO 5 PERSONAL BASE	652,07 €	10.556,87 €





PLUS TRANSPORTE 64,65 €

(SA= Salario anual)

Sección: Animales	SALARIO BASE MES	PLUS CONVENIO MES
Jefe biología	728,33	631,74
Biólogo	896,13	591,04
Auxiliar biología	744,52	113,94
Jefe entrenador papagayos	900,88	625,12
Entrenador papagayos	648,06	235,20
Auxiliar entrenador papagayos	640,79	173,68
Auxiliar papagayos	585,85	38,70
Jefe entrenador delfines	938,50	895,57
Entrenador 1º delfines	895,85	589,18
Entrenador 2º delfines	770,41	132,81
Oficial 2º acuarios	752,65	232,71
Auxiliar entrenador delfines	745,81	111,33
Auxiliar animales	543,01	20,98
Peón piscina	741,93	78,44
Sección: Mantenimiento		
Encargado Mantenimiento	1181,06	1157,88
Oficial 1º	867,12	382,50
Oficial 2º	825,28	398,63
Jardinero	867,12	382,50
Peón Especializado	713,57	247,27
Peón Mantenimiento	648,68	230,41
Sección: Restauración		
Encargado restauración	1114,72	279,33
Ayudante restauración	692,43	149,21
Auxiliar restauración	543,01	20,98
Encargado bar	960,70	194,29
Subjefe bar	861,88	344,91
Ayudante bar	607,40	134,15
Encargado helados	897,90	338,42
Cocinero	907,50	407,20





Cocinero personal	800,36	219,60
Ayudante plancha	801,44	227,25
Camarero	855,51	299,01
Fregador	763,71	199,36

Sección: Administración

Contable	1152,41	951,96
Jefe 2º Administración	898,95	498,80
Oficial 2º Administración	890,99	441,57
Auxiliar Administración	801,09	224,61
Taquillera	868,86	282,35
Auxiliar Taquillera	801,09	224,61
Chofer	864,65	364,86

Sección RRPP

Supervisor RRPP	953,77	389,94
Subjefe RRPP	934,31	509,86
RRPP	868,01	388,92
Auxiliar RRPP	563,64	37,24

Sección: Tienda

Encargado tienda	901,67	365,28
Dependiente souvenir	608,58	289,15
Auxiliar dependiente	607,40	134,15

Sección: Fotografía

Encargado fotografía	855,13	124,53
Ayudante laboratorio	608,22	146,15
Auxiliar fotografía	595,06	130,52

incrementos 2013

salarios 2013

2%





	SALARIO BASE MES	PLUS CONVENIO MES			SALARIO BASE MES	PLUS CONVENIO MES
Sección: Animales						
Jefe biología	728,33	631,74	14,57	12,63	742,90	644,37
Biólogo	896,13	591,04	17,92	11,82	914,05	602,86
Auxiliar biología	744,52	113,94	14,89	2,28	759,41	116,22
Jefe entrenador papagayos	900,88	625,12	18,02	12,50	918,90	637,62
Entrenador papagayos	648,06	235,2	12,96	4,70	661,02	239,90
Auxiliar entrenador papagayos	640,79	173,68	12,82	3,47	653,61	177,15
Auxiliar papagayos	585,85	38,7	11,72	0,77	597,57	39,47
Jefe entrenador delfines	938,5	895,57	18,77	17,91	957,27	913,48
Entrenador 1º delfines	895,85	589,18	17,92	11,78	913,77	600,96
Entrenador 2º delfines	770,41	132,81	15,41	2,66	785,82	135,47
Oficial 2º acuarios	752,65	232,71	15,05	4,65	767,70	237,36
Auxiliar entrenador delfines	745,81	111,33	14,92	2,23	760,73	113,56
Auxiliar animales	543,01	20,98	10,86	0,42	553,87	21,40
Peón piscina	741,93	78,44	14,84	1,57	756,77	80,01
Sección: Mantenimiento						
Encargado Mantenimiento	1181,06	1157,88	23,62	23,16	1204,68	1181,04
Oficial 1º	867,12	382,5	17,34	7,65	884,46	390,15
Oficial 2º	825,28	398,63	16,51	7,97	841,79	406,60
Jardinero	867,12	382,5	17,34	7,65	884,46	390,15
Peón Especializado	713,57	247,27	14,27	4,95	727,84	252,22
Peón Mantenimiento	648,68	230,41	12,97	4,61	661,65	235,02
Sección: Restauración						
Encargado restauración	1114,72	279,33	22,29	5,59	1137,01	284,92
Ayudante restauración	692,43	149,21	13,85	2,98	706,28	152,19
Auxiliar restauración	543,01	20,98	10,86	0,42	553,87	21,40
Encargado bar	960,7	194,29	19,21	3,89	979,91	198,18
Subjefe bar	861,88	344,91	17,24	6,90	879,12	351,81
Ayudante bar	607,4	134,15	12,15	2,68	619,55	136,83
Encargado helados	897,9	338,42	17,96	6,77	915,86	345,19
Cocinero	907,5	407,2	18,15	8,14	925,65	415,34
Cocinero personal	800,36	219,6	16,01	4,39	816,37	223,99

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2014/71/870629





Ayudante plancha	801,44	227,25	16,03	4,55	817,47	231,80
Camarero	855,51	299,01	17,11	5,98	872,62	304,99
Fregador	763,71	199,36	15,27	3,99	778,98	203,35
Sección: Administración						
Contable	1152,41	951,96	23,05	19,04	1175,46	971,00
Jefe 2º Administración	898,95	498,8	17,98	9,98	916,93	508,78
Oficial 2º Administración	890,99	441,57	17,82	8,83	908,81	450,40
Auxiliar Administración	801,09	224,61	16,02	4,49	817,11	229,10
Taquillera	868,86	282,35	17,38	5,65	886,24	288,00
Auxiliar Taquillera	801,09	224,61	16,02	4,49	817,11	229,10
Chofer	864,65	364,86	17,29	7,30	881,94	372,16
Sección RRPP						
Supervisor RRPP	953,77	389,94	19,08	7,80	972,85	397,74
Subjefe RRPP	934,31	509,86	18,69	10,20	953,00	520,06
RRPP	868,01	388,92	17,36	7,78	885,37	396,70
Auxiliar RRPP	563,64	37,24	11,27	0,74	574,91	37,98
Sección: Tienda						
Encargado tienda	901,67	365,28	18,03	7,31	919,70	372,59
Dependiente souvenir	608,58	289,15	12,17	5,78	620,75	294,93
Auxiliar dependiente	607,4	134,15	12,15	2,68	619,55	136,83
Sección: Fotografía						
Encargado fotografía	855,13	124,53	17,10	2,49	872,23	127,02
Ayudante laboratorio	608,22	146,15	12,16	2,92	620,38	149,07
Auxiliar fotografía	595,06	130,52	11,90	2,61	606,96	133,13

