



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD

9313

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 Western Water Park (exp.: CC_TA_04/010, código de convenio 07002791012011)

Antecedentes

1. El día 21 de octubre de 2013, la representación de la empresa Aspro Ocio, SA y la de su personal del centro de trabajo Western Water Park suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El día 31 de octubre, el señor José Carlos Sedano Almiñana, 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 Western Water Park 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, 23 de mayo de 2014

El director general de Trabajo y Salud Laboral

Onofre Ferrer Riera

Por delegación del consejero de Economía y Competitividad

(BOIB 70/2013)





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

Centro de Trabajo Western Water Park

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" CRTA. CALA FIGUERA A SA PORRASA DEL 12 AL 22 - 07181 MAGALUF, en el término de CALVIÁ, en adelante "EMPRESA") y por el comité del centro de trabajo "WESTERN WATER PARK", como representantes legales de los trabajadores (en adelante "COMITÉ")

Artículo 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.

Artículo 3º.

ÁMBITO FUNCIONAL.

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

Artículo 4º.

ÁMBITO TERRITORIAL.

El ámbito territorial del presente Convenio es el del centro de trabajo de la empresa "Western Park", sito en Carretera Cala Figuera a Sa Porrassa del 12 al 22 - 07181 Magaluf, término de Calviá.

Artículo 5º.

VIGENCIA Y DURACIÓN.

El presente Convenio entrará en vigor el día 01/09/2013, 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 31/08/2015.

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

Artículo 6º.

SALARIOS.

A) SALARIO BASE: 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 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%. (Ebitda Ppto.





3.110.720'58)

B) PLUS DISPONIBILIDAD HORARIA.- En aquellos casos en que se establezca la distribución de la jornada laboral por acuerdo individual entre la Empresa y el trabajador/a para la prestación de servicios durante seis días a la semana, los trabajadores/as contratados a tiempo completo que tengan dicha distribución de jornada, percibirán un plus salarial específico vinculado a esta condición de trabajo. El importe mensual de este plus para el año 2.014 irá vinculado a la misma subida de los salarios.

Para tener derecho a la percepción íntegra de este plus, será requisito indispensable que el trabajador/a preste sus servicios el sexto día cada semana del mes, si el trabajador/a no prestara sus servicios el sexto día en alguna semana del mes por una causa justificada y con autorización previa de la Dirección del centro, percibirá la parte proporcional del plus en función de las semanas de prestación de servicios durante seis días a lo largo del mes correspondiente.

Los trabajadores/as a tiempo parcial percibirán el plus de disponibilidad en proporción al número de horas de trabajo.

Para los siguientes años el plus de disponibilidad se incrementará en el mismo porcentaje con el que se vea afectado el Salario Base.

Artículo 7º.

PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Los trabajadores/as percibirán dos gratificaciones extraordinarias a razón de 30 días de salario base por año de servicio, o parte proporcional en su caso.

Las pagas extras serán prorrateadas en las doce mensualidades.

Artículo 8º.

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:

- Para atender servicios concertados de celebraciones, banquetes, jornadas, congresos o actos similares, durante el tiempo que dures tales eventos.
- 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 nueve meses dentro de un periodo de dieciséis 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.





Artículo 9º.
CESE.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente, deberán 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.

Artículo 10º.
JORNADA LABORAL.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo distribuido a lo largo de seis días.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediará al menos 12 horas.

El descanso semanal será de un día y medio ininterrumpido, que como regla general comprenderá un día completo más la mañana del día siguiente o la tarde del día anterior.

No obstante, de acuerdo con el artículo 6 del RD 1561/1995 de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales, se establece que el medio día de este descanso semanal pueda distribuirse acumulándose en periodos de hasta 14 días, descansándose en dicho supuesto en semanas alternas, un día y dos respectivamente.

La Empresa dará a conocer la distribución de jornada y días de descanso con una antelación no inferior a siete días a la fecha de su ejecución.

En las jornadas que excedan de seis horas de duración habrá un descanso de veinte minutos que se considerarán de tiempo efectivo de trabajo.

Por acuerdo individual entre la Empresa y el trabajador/a, podrán ser respetadas las condiciones pactadas que pudieran tener establecidas las trabajadoras y trabajadores a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 11º.
VACACIONES.

Las vacaciones serán 30 días naturales al año, o parte proporcional caso de no haberse completado el año.

El periodo vacacional se disfrutará durante los días de inactividad del centro de trabajo o en temporada baja. Los fijos discontinuos y contratados temporales disfrutarán del periodo vacacional en el último tramo temporal del llamamiento y del contrato, respectivamente.

Los trabajadores/as que se relacionan en la Disposición Adicional Tercera de este

Convenio disfrutarán como derecho "ad personam" de 35 días naturales de vacaciones anuales o parte proporcional en caso de no haberse completado el año.

No podrá coincidir el inicio del periodo de vacaciones, con un día de descanso semanal, de forma y manera que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones el día siguiente al de descanso correspondiente.

Artículo 12º.
PERMISOS RETRIBUIDOS.

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días por nacimiento de hijos, enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho conviviente, padres naturales o políticos, hijos o hijos políticos, hermanos o hermanos políticos o abuelos. Cuando por tal motivo el trabajador/a necesitara realizar un desplazamiento fuera de Mallorca, el permiso será de cinco días. En el caso de complicaciones graves en el parto o en el tratamiento de las enfermedades graves, se incrementará en dos días el permiso retribuido, siempre que los hechos queden debidamente justificados.
- c) Tres días cuando haya hospitalización de parientes de primer grado de consanguinidad. En el caso de hospitalización de hijos, cuando el padre y la madre trabajen, solo uno podrá disfrutar de este permiso. Este permiso no es acumulable al expuesto en el apartado d. En el caso en el que sea necesario desplazarse fuera de las Islas Baleares, el permiso se incrementará en cinco días.
- d) Por accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad, dos días naturales o cuatro si hay desplazamiento.
- e) Un día por matrimonio de hijo, hermano, padre o madre del trabajador/a.





- f) Un día por traslado del domicilio habitual.
- g) Para la realización de exámenes prenatales y actividades de preparación al parto, durante el tiempo que sea necesario.
- h) Después del parto y durante nueve meses, las trabajadoras tienen derecho a una hora de permiso que podrán dividir en dos fracciones o sustituir por una reducción de media hora en su jornada. Si tanto el padre como la madre trabajan, cualquiera de ellos podrá disfrutar de este derecho, pero no ambos a la vez.
- i) En caso de hijos prematuros que permanezcan hospitalizados tras el parto, el padre o la madre podrán ausentarse durante una hora o bien reducir su jornada en dos horas con disminución proporcional del salario.
- j) Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, durante el tiempo necesario.
- k) El tiempo indispensable para concurrir a exámenes.
- l) Para realizar funciones de representación del personal en los términos establecidos en este Convenio.

Estos permisos se disfrutaran cuando se produzca el hecho causante de los mismos, no serán acumulables para otros periodos.

Artículo 13°.

EXCEDENCIAS ESPECIALES.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

1. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
3. Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
4. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

5. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Artículo 14°.

FESTIVOS.

En los días festivos, de los 14 anuales, que coincidan con el período 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 si 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 será compensado con dos días de libranza que serán disfrutados al final del período 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.

Artículo 15°.

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.

Artículo 16°.

RECUPERACIÓN DE HORAS NO TRABAJADAS.

El 60 por ciento de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, por falta de suministro eléctrico o de agua o cualquier otra razón no imputable a la Empresa, se recuperarán en otras fechas a razón de dos horas como máximo en otro día de trabajo o pasarán a compensar tiempos de descanso a los que tengan derecho los trabajadores/as, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores y el trabajador/a afectado.

Si la interrupción de la actividad en un periodo de tiempo de ciento ochenta días es superior a cuarenta horas, la recuperación de horas no trabajadas a partir de dichas cuarenta horas será del 70 por ciento.

Artículo 17°.

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.

Artículo 18°.

BAJAS POR ENFERMEDAD Y CONSULTAS MÉDICAS.

Cuando el trabajador/a esté en situación de incapacidad temporal derivada de un accidente de trabajo percibirá con cargo a la Empresa, como mejora de la acción protectora de la Seguridad Social, la diferencia entre la prestación económica que se le reconozca y la base reguladora del día de incapacidad que le hubiera correspondido caso de haber trabajado, hasta un máximo de doce meses continuados dentro de un mismo proceso de incapacidad y mientras el contrato de trabajo esté vigente.

Cuando el trabajador/a esté en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común se establecen las siguientes prestaciones:

Si el trabajador/a no ha tenido ninguna baja derivada por enfermedad común en los 365 días inmediatamente anteriores a la fecha de baja, la Empresa se hará cargo de un complemento económico equivalente a la diferencia existente entre la prestación económica de la Seguridad Social, y el 100% de la base reguladora del mes anterior a la baja desde el 1º día de baja y hasta un máximo de doce meses.

La Empresa no complementará ninguna otra incapacidad temporal derivada de enfermedad común para el periodo de 365 días, cualquiera que sea la consecuencia de esta.

La Empresa podrá verificar el estado de incapacidad del trabajador/a que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador/a a dichos reconocimientos determinará la suspensión automática de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la Empresa por dichas situaciones.

El plus de desplazamiento fijado en el presente Convenio no se percibirá mientras el trabajador/a permanezca en situación de incapacidad.

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





Artículo 19°.
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.

Artículo 20°.
COMIDAS.

Dentro de las contraprestaciones de la empresa, se incluye la comida del mediodía suministrada voluntariamente por la misma. Dentro de esta concesión se servirá agua, 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.

Artículo 21°.
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.

Artículo 22°.
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.

2014.....67.28€

Para los siguientes años el plus de transporte se incrementará en el mismo porcentaje con el que se vea afectado el Salario Base.

Se percibirá plus transporte siempre que el trabajador/a acuda al centro de trabajo para el desempeño de sus funciones, durante los periodos de vacaciones, incapacidad, permisos retribuidos o no, este plus se dejará de percibir.

Artículo 23°.
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 "Western Water Park".

Artículo 24°.
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

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. Llevan 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: SUPERVISORES/AS Y TÉCNICOS/AS CUALIFICADOS/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: PERSONAL CUALIFICADO

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

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.

Artículo 25°.

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.

Artículo 26°.

CONTRATO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

La conversión de contratos temporales o de duración determinada en el contrato para el fomento de la contratación indefinida previsto en la disposición adicional primera, 2 b), de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, podrá celebrarse con los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, independientemente de que su celebración hubiese sido concertada antes o después del 16 de mayo de 1998, mientras subsista la eficacia normativa del vigente Convenio Colectivo.

Artículo 27°.

GARANTÍA DE OCUPACIÓN.

La Empresa no puede garantizar un periodo mínimo de ocupación a los empleados fijos discontinuos, salvo las garantías establecidas previas a la firma de este convenio y presentes en el Anexo III.

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.

Artículo 28°.

TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y MEDIACIÓN DE LAS ISLAS BALEARES (TAMIB).

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

Disposición final. DEROGACIÓN.- El presente Convenio deroga al anterior y a todos los anteriores al mismo.



Artículo 29º.

PREMIO POR JUBILACIÓN.

Los trabajadores/as contratados con anterioridad al 1 de enero de 2.008 y que tengan más de tres años de antigüedad en la Empresa, se les reconoce como condición más beneficiosa individual un premio por jubilación correspondiente a:

Si se jubila a los 65 o más años de edad, tres meses de salario.

Si se jubila a los 64 años, cuatro meses de salario.

Si se jubila a los 63 años, cinco meses de salario.

Si se jubila a los 62 años, seis meses de salario.

Si se jubila a los 61 años siete meses de salario.

Si se jubila a los 60 años, ocho meses de salario.

Estos premios se calcularán sobre el salario base más plus desplazamiento correspondiente a un mes ordinario.

En todos los casos las cantidades antes citadas se incrementarán en un mes más de salario por cada cinco de servicio que excedan de los diez citados.

Para optar a este será requisito indispensable que el trabajador/a tenga una antigüedad mínima en la Empresa de 10 años de antigüedad.

Art. 30º.

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

Cuando concurren 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:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g) 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 ADICIONAL PRIMERA

Las disposiciones de este Convenio se acomodarán a las previsiones contenidas en la legislación sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, y la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales y de Seguridad Social.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Se acuerda por la Empresa y la representación Legal de los Trabajadores, un código de conducta en materia de acoso sexual en la Empresa, que queda incorporado en el Anexo II de éste Convenio Colectivo.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

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

A aquellos trabajadores/as que se encuentren a la entrada en vigor del presente Convenio en situación de excedencia les será de aplicación la normativa y procedimientos fijados en el presente Convenio.



ANEXO I**TABLA SALARIAL con incremento 2.00% Aplicable a partir de 01/09/2013.**

GRUPO I	JEFES DEPARTAMENTO	1.140,40 €
GRUPO II	SUPERVISORES Y TECNICOS CUALIFICADOS	974,84 €
GRUPO III	PERSONAL CUALIFICADO	901,53 €
GRUPO IV	PERSONAL DE OPERACIONES	792,80 €
GRUPO V	EMPEADOS BASE	712,62 €
DISPONIBILIDAD HORARIA grupos IV, y V		121,94 €
DISPONIBILIDAD HORARIA Grupos II y III		190,62 €

ANEXO II**CÓDIGO DE CONDUCTA EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL**

La dirección de la Empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso sexual, y a tales efectos expresa su deseo de que todas las trabajadoras y trabajadores, sean tratados con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual en el trabajo.

Se entiende por acoso sexual la situación que se produce a través de cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante humillante u ofensivo.

Las trabajadoras y trabajadores tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad.

Por su parte, las personas encargadas de cada departamento deberán garantizar que no se produzca el acoso sexual en los sectores bajo su responsabilidad.

Las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a presentar una denuncia si se produce acoso sexual, las cuales serán tratadas con seriedad, prontitud y confidencialmente. Las mismas deberán contener la descripción de los incidentes y deberán ser dirigidas, a elección de la trabajadora o trabajador, a un miembro del departamento de recursos humanos o a un miembro de la dirección de la Empresa.

Asimismo, se pondrán los hechos en conocimiento de la representación legal de los trabajadores, los cuales intervendrán en la tramitación del expediente informativo.

El presente Convenio colectivo dispone que es falta muy grave sancionable – a opción de la Empresa - con suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, o con despido disciplinario, todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual.

Si tal conducta se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

En los supuestos en que una/un trabajadora o trabajador incurra en conductas constitutivas de acoso sexual será sancionado conforme dispone el precepto señalado.

ANEXO III**GARANTÍAS DE OCUPACIÓN**

- Jose Andrés Cano Pastor. 10 meses
- Cayetano Pujol Reyes. 9 meses.
- Carmelo Martínez Rodríguez. 9 meses.
- Francisco José García Hato 9 meses.
- José Conde Beltrán. 9 meses.
- M^a Teresa Carrera Córdoba. 9 meses.





- Manuel Tirado Jiménez. 8 meses.
- Carmen Alberola Benavent. 7 meses.
- Milagro Duato Carrión. 6 meses.
- María Isabel Hernández Fernández. 6 meses.
- Dolores Villaverde Hermo. 6 meses.
- M^a Carmen Ruiz Requena. 6 meses.
- Flora Pozo Amador. 6 meses.

