

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE TRABAJO, COMERCIO E INDUSTRIA

2141

Resolución del consejero de Trabajo, Comercio e Industria por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo de la empresa Aspro Ocio, SA (Western Water Park) y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (código de convenio 07002791012011)

Antecedentes

1. El 30 de noviembre de 2016, la representación de la empresa Aspro Ocio, SA (Western Water Park) y la de su personal acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El 29 de diciembre de 2016, el señor Juan Miguel Font Servera, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa Aspro Ocio, SA (Western Water Park) en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por los miembros de la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
3. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, a 21 de diciembre de 2017

La directora general de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral
Por delegación del consejero de Trabajo, Comercio e Industria (BOIB 105/2015)
Isabel Castro Fernández





**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 los 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 CALVIÀ, 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 registrarán 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 Calvià.

Artículo 5º. VIGENCIA Y DURACIÓN.

El presente Convenio entrará en vigor el día 01/01/2017, cualquiera que sea la fecha de registro y publicación en el Boletín Oficial de les Illes Balears (BOIB), siendo la duración de cuatro años, hasta el día 31/12/2020.

Se considerará este Convenio automáticamente prorrogado de año en año, si ninguna de las partes lo denuncia en el mes Septiembre de 2020, o cualquiera de los siguientes meses 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.

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, 2018:

- Si el EBITDA obtenido por el parque en el ejercicio 2017 es superior al EBITDA obtenido por el parque en el ejercicio 2016 las tablas salariales se incrementarán en el mismo importe porcentual que el que experimente el IPC real nacional interanual para 2.017.
- Si el EBITDA obtenido por el parque en el ejercicio 2017 es inferior al EBITDA obtenido por el parque en el ejercicio 2016 la retribución de los empleados quedará congelada.
- Si el EBITDA obtenido por el parque en el ejercicio 2017 es superior al EBITDA presupuestado para el ejercicio 2017, las tablas salariales se incrementarán en el mismo importe porcentual que el que experimente el IPC real nacional interanual 2.017 más un 1%.

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.

a) Contratos para obra o servicio determinado.

Al fin de potenciar la utilización por la empresas de las modalidades de contratación previstas por la ley y evitar al máximo la utilización de formas de contratación externa a la empresa, se acuerda entender adecuada la utilización del contrato de trabajo de obra o servicio determinado específico para el sector, según lo previsto en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, especificando como trabajos con sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa los que cubran todas aquellas tareas o trabajos específicos del funcionamiento, mantenimiento y conservación de instalaciones del centro, principalmente durante la temporada veraniega, los cuales suficientemente diferenciados en función de la instalación a mantener o conservar, estén limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse con antelación, estando directa o colateralmente relaciones con el proceso productivo de la empresa; así como celebraciones, banquetes, jornadas, congresos o actos similares, durante el tiempo de duración de los mismos.

No cabe en esta modalidad contractual el refuerzo de la plantilla para fines de semana, vísperas de fiesta y puentes, durante todo el tiempo que sea precisa la realización de estos trabajos. Los contratos por obra su fin es cubrir obras o servicios con sustantividad dentro de la empresa, es decir para cubrir un puesto de manera temporal que sea para realizar la actividad ordinaria o habitual de la empresa y se obtenga el mismo resultado dentro de la propia organización empresarial deberá realizarse mediante otra modalidad contractual, el contrato eventual y no el de obra o servicio determinado si usamos el de obra se estará en fraude de ley y se deberá considerar celebrado por tiempo indefinido.

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 de este tipo de contratos se remite al Convenio Sectorial de aplicación.

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.

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 cinco días.

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

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.

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.

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 12°. 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 incrementara 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 periodo 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 14º. 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 si le correspondiera 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 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.

Artículo 15º 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 16º. 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 17º 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 18º. 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 19º 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 20º. 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 21º. 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 22º. 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.

2017.....69.29€

2018.....71.36€

2019.....73.50€

2020.....75.00€

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 23º. 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 24º. 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.

En el presente convenio se aplicará la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado Laboral en la que se hizo desaparecer el contrato indefinido de fomento de empleo, introducido por la Ley 12/2001, de 9 de julio, creando en su lugar otro indefinido de apoyo a los emprendedores, para empresas de menos de 50 trabajadores, caracterizado por la siguientes notas:

A) Elemento subjetivo: esta modalidad de contrato va dirigida, en principio, al fomento de empleo indefinido de determinados colectivos afectados de situaciones de dificultad para acceder al empleo (así, jóvenes desde dieciséis hasta treinta años de edad, ambos inclusive y mayores de cuarenta y cinco años de edad; parados, incrementándose la bonificación en ambos casos cuando se contrata a mujeres desempleadas.

B) Elemento formal: el contrato debe formalizarse por escrito y con carácter de indefinido.

C) Elemento objetivo o sustantivo: estos contratos se han de regir por las previsiones legales del Estatuto de los Trabajadores 2015 y por lo previsto en los convenios colectivos respectivos, con la única excepción de la duración del periodo de prueba, que será de un año en todo caso.



Artículo: 27º 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 28º. 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.

Art. 31º INVIOlavilidad de la persona del trabajador.

Solo podrán realizarse registros sobre la persona, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio del cliente, de la empresa y de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo.

En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal.

La empresa deberá tener taquillas para sus trabajadores contratados, así como, que los vestuarios y duchas tengan el ratio necesario para la cantidad de trabajadores de ambos sexos y que reúnan las condiciones higiénicas sanitarias mínimas.

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

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. Artículo 11. Personal con 35 días de vacaciones.

- - 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 1.00% Aplicable a partir de 01/01/2017

GRUPO I	JEFES DEPARTAMENTO	1.151,80 €
GRUPO II	SUPERVISORES Y TECNICOS CUALIFICADOS	984,59 €
GRUPO III	PERSONAL CUALIFICADO	910,55 €
GRUPO IV	PERSONAL DE OPERACIONES	800,73 €
GRUPO V	EMPEADOS BASE	719,75 €

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 prevaleciendo 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

<http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2018/26/1002324>





el precepto señalado.

ANEXO III

GARANTÍAS DE OCUPACIÓN

- 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.

