



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

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

5285

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 del personal del centro de trabajo denominado Aqualand El Arenal, perteneciente a la empresa Aspro Ocio, SA, y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (código de convenio 07002151012000)

Antecedentes

1. El 27 de abril de 2017, la representación de la empresa y la del personal del centro de trabajo denominado Aqualand El Arenal, SA, acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El 20 de julio de 2017, 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 del personal del centro de trabajo denominado Aqualand El Arenal, perteneciente a la empresa Aspro Ocio, SA, 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.
4. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, a 24 de abril de 2018

La Directora General de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral

Isabel Castro Fernández

Por delegación del Consejero de Trabajo, Comercio e Industria

(BOIB 105/2015)

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "ASPRO OCIO, S.A." Y SUS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES
PERTENECIENTES AL CENTRO DE TRABAJO AQUALAND EL ARENAL.**

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1º PARTES QUE LO CONCIERTAN.- El presente Convenio Colectivo ha sido concertado al amparo de lo dispuesto en el Título III, Sección 2ª, artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, por la Representación Legal de la Empresa, ASPRO OCIO, S.A. (en adelante EMPRESA) y por el Comité de Empresa del centro de trabajo AQUALAND EL ARENAL como Representantes Legales de los Trabajadores, (en adelante RLT).





Art. 2º ÁMBITO PERSONAL.- Este convenio será de aplicación a las trabajadoras y trabajadores que, vinculados a la empresa por una relación laboral común; se encuentren adscritos a la actividad ejercida en, el centro de trabajo denominado AQUALAND EL ARENAL. Se consideraran expresamente excluidos del ámbito personal del presente convenio colectivo los supuestos recogidos en el artículo 1.3.c) y artículo 2.1.a) del TRET.

Art. 3º ÁMBITO FUNCIONAL.- Se aplicará a las actividades directamente explotadas por la empresa en el centro de trabajo afectado.

Art. 4º ÁMBITO TERRITORIAL.- Afectará al centro de trabajo AQUALAND EL ARENAL que tiene la empresa en 07600 Son Verí, Lluçmajor (Mallorca), Autovía Palma-S' Arenal, salida 13, km 15.

Art. 5º ÁMBITO TEMPORAL.- La vigencia del presente convenio colectivo será desde el día 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2020, una vez firmado por las partes otorgantes, sin perjuicio de su publicación en el BOIB.

Sin perjuicio de la vigencia general del Convenio establecida en el párrafo anterior, las materias en qué así quede establecido tendrán el periodo de vigencia fijada en las mismas.

Art. 6º DENUNCIA DEL CONVENIO COLECTIVO.- Para la denuncia del convenio, se fija un plazo mínimo de denuncia del convenio, de tres meses antes del fin de su vigencia, salvo pacto en contrario.

La denuncia del convenio podrá hacerla cualquiera de las partes firmantes, mediante escrito dirigido a la otra parte. La copia de la denuncia se presentará en el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración en el ámbito territorial de la CAIB correspondiente al área de la Direcció General de Treball i Salut Laboral, de Vicepresidència Econòmica, de Promoció Empresarial i d'Ocupació del Govern de les Illes Balears.

Si no mediara denuncia expresa, el convenio se prorrogará de año en año, salvo, las materias que tuvieran pactada una vigencia inicial no prorrogable. En este supuesto, los conceptos retributivos del Convenio se revisarán en el mismo porcentaje que la tasa de variación anual del índice de precios de consumo general publicado (IPC) por el Instituto Nacional de Estadística, respecto a los doce meses anteriores a la fecha de su conclusión normal.

Art. 7º COMISIÓN PARITARIA.- Se designa una comisión paritaria de las parte, otorgantes del Convenio para, entender de cuantas cuestiones le han sido atribuidas en el mismo, en particular para Interpretar su articulado en caso de controversia y dirimir cuantas cuestiones se deriven de su aplicación.

Esta comisión estará formada por cuatro miembros, dos designados, por la empresa y dos por la representación legal de los trabajadores (RLT), elegidos por y entre sus integrantes.

Los temas que se sometan a consideración de la Comisión deberán resolverse por decisión conjunta. En caso de desacuerdo se levantará acta del mismo y se podrá seguir la vía legalmente establecida.

La sede social de la Comisión Paritaria será en los locales de la empresa del centro de trabajo.

Art. 8º VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.- Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible por lo que las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

CAPÍTULO II

CONTRATACIÓN

Art. 9º PERIODO DE PRUEBA.- Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que no excederá de tres meses para el grupo profesional 5º, 2 meses para los grupos profesionales 4º y 3º; 1 mes para el grupo 2º y para el grupo 1º si la duración es igual superior a tres meses; y 15 días naturales de periodo de prueba para el grupo profesional 1º si su duración del contrato laboral es inferior a tres meses, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada.

Durante el periodo de prueba la resolución contractual podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes, sin preaviso ni derecho a indemnización alguna.

Art. 10º DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.- El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada de acuerdo con los supuestos previstos en la ley.

Art. 11º FIRMA Y REGISTRO DEL CONTRATO DE TRABAJO.- Los contratos de trabajo que se celebren por escrito y las prórrogas





que, en su caso se acuerden, serán registrados en la correspondiente oficina pública en el plazo de los diez días siguientes a su concertación. El trabajador y trabajadora tendrá derecho a recibir una copia del contrato y, en su caso, de la prórroga, en el momento de su firma y otra copia debidamente registrada en el plazo máximo de diez días a contar desde su registro.

De conformidad con lo establecido legalmente, la empresa entregará a la RLT, en un plazo no superior a diez días desde su formalización, la copia básica de los contratos celebrados, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido dicha entrega. Asimismo la empresa comunicará a dicha RLT las prórrogas de los contratos que se celebren.

Art. 12º- CONTRATO FIJO DISCONTINUO.- La empresa podrá contratar trabajadoras y trabajadores para la realización de trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad del centro de trabajo y no se repitan en fechas ciertas.

Estas trabajadoras y trabajadores serán llamados por orden de antigüedad dentro de su especialidad profesional.

La empresa realizará el llamamiento con una antelación no inferior a 7 días naturales.

La empresa garantiza a los trabajadores fijos discontinuos y trabajadoras fijas discontinuas existentes en la empresa y que se relacionan en el Anexo III del presente convenio una ocupación mínima garantizada de 6 meses consecutivos de contratación.

El resto de trabajadores y trabajadoras que se contraten serán fijos discontinuos con la media garantizada que resulte de las necesidades organizativas y productivas de la empresa. (Anexo IV)

Art. 13º CONTRATOS TIEMPO PARCIAL.- La empresa podrá realizar para las nuevas contrataciones de trabajadores y trabajadoras la modalidad contractual de tiempo parcial, tanto para realizar servicios determinados como indefinidos.

Art. 14º FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.- Al objeto de fomentar la estabilidad laboral a través de la contratación indefinida (fija y fija discontinua), la Empresa adquiere el compromiso en mantener un promedio de trabajadores y trabajadoras en cómputo anual de plantilla fija ordinaria o fija discontinua, de al menos un 75 por ciento del total de la misma durante la vigencia del presente convenio colectivo. No se computarán para dicho porcentaje los contratos de interinidad, los de relevo, los suscritos para sustitución por anticipación de la edad de jubilación.

Si se precisara contratar a un trabajador o trabajadora con la condición de fija o fijo ordinario, la Empresa las o los seleccionará de entre las trabajadoras y los trabajadores fijas discontinuas o fijos discontinuos de la misma especialidad si lo hubiere, teniendo en cuenta la formación, idoneidad, aptitudes y antigüedad, dentro de las facultades organizativas de la empresa.

Art. 15º CESES.- Las trabajadoras y los trabajadores que deseen cesar voluntariamente, vendrán obligadas y obligados a ponerlo en conocimiento de la Empresa, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a. 30 días naturales para los grupos profesionales 4º y 5º.
- b. 15 días naturales el resto de los grupos profesionales.

El incumplimiento por parte de la trabajadora o 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.

Los ceses definitivos de fijas o fijos y fijas discontinuas o fijos discontinuos que se produzcan en la empresa serán puestos en conocimiento de la RLT en el plazo máximo de treinta días con indicación de la causa de los mismos.

Art. 16º.- ESCALAFÓN DE PERSONAL.- Cuando las y los representantes legales de los trabajadores lo soliciten, la empresa facilitará, máximo una vez al año, un escalafón general del personal de la empresa, debiendo figurar en el mismo el nombre y apellidos del trabajador o trabajadora, fecha de ingreso en la empresa, categoría profesional a la que esté adscrito y tipo de contrato.

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art.17º.-SISTEMA DE CLASIFICACIÓN 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.

Art.18º.-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:

- 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.
- 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.
- AUTONOMIA:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas y funciones que se desarrollen.
- 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.
- 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.

En este grupo profesional se incluirán los trabajadores o trabajadoras que formaban parte del **GRUPO V** del anterior convenio.

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.

En este grupo profesional se incluirán los trabajadores o trabajadoras que formaban parte del **GRUPO IV** del anterior convenio.

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.

En este grupo profesional se incluirán los trabajadores o trabajadores que formaban parte del **GRUPO III** del anterior convenio.

GRUPO PROFESIONAL IV: PERSONAL DE OPERACIONES PRIMERA

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.

En este grupo profesional se incluirán los trabajadores o trabajadores que formaban parte del **GRUPO II (de primera)** del anterior convenio.

GRUPO PROFESIONAL V: PERSONAL DE OPERACIONES PRIMERA

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. Realizan trabajos consistentes en la ejecución de tareas concretas dentro de una actividad más amplia.

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.

En este grupo profesional se incluirán los trabajadores o trabajadores que formaban parte del **GRUPO II (de segunda)** del anterior convenio.

GRUPO PROFESIONAL VI: 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.

En este grupo profesional se incluirán los trabajadores o trabajadores que formaban parte del **GRUPO I** del anterior convenio.

CAPÍTULO IV

JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y PERMISOS

Art. 19º.- JORNADA DE TRABAJO.- La duración de la jornada ordinaria máxima de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en el cómputo anual. La empresa podrá realizar contrataciones con jornada a tiempo parcial de acuerdo con lo previsto legalmente y lo establecido en este Convenio.



La jornada anual de referencia queda fijada en mil setecientos setenta y seis (1.776) horas de trabajo anuales, para el personal que tenga 35 días de vacaciones. El resto de personal se adaptará su jornada a la cuota del período de vacaciones que le corresponda según antigüedad.

Al objeto de favorecer la adaptación del horario de trabajo al horario de actividad del centro de trabajo, se pacta que la distribución de aquel podrá ser irregular. Así las partes pactan que durante los meses de julio y agosto de cada año la jornada será de cuarenta y cinco horas, es decir, la distribución de la jornada de trabajo se realizará semanalmente sin que el número de horas ordinarias de trabajo efectivo fijado pueda ser superior a nueve horas diarias, y durante los meses mayo, junio, septiembre y octubre la jornada será de treinta y cinco horas.

El resto de meses la jornada es de cuarenta horas semanales.

La empresa publicará la distribución de la jornada de la temporada, fijando los horarios de trabajo de inicio y finalización diarios, así como los días de descanso correspondientes.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cinco horas, habrá un descanso durante la misma de treinta minutos de duración, que se destinará generalmente para la toma de comida. Este tiempo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

Art. 20º.- HORAS COMPLEMENTARIAS.- Los trabajadores contratados a tiempo parcial podrán realizar horas complementarias hasta un porcentaje máximo del 30 por 100 de las horas ordinarias pactadas, respetando en todo caso el límite establecido legalmente. La distribución de estas horas complementarias se podrá realizar a lo largo de la duración del periodo de contratación, siempre que sea dentro del límite de un año.

Art.21º.- 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, averías 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, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores y a la trabajadora o trabajador afectados.

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 será del 70 por ciento.

Art. 22º.-HORAS EXTRAORDINARIAS.- Cuando se realicen horas extraordinarias (cuya prestación será voluntaria salvo de fuerza mayor), las mismas se podrán compensar con tiempo equivalente de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización o bien mediante su abono en la cuantía que corresponda al valor de la hora ordinaria con un recargo del 20 por ciento, de acuerdo con la fórmula siguiente:

Dividiendo: Salario base mes + prorata GGEE*12 meses
Divisor: 1776
Cociente: Valor hora ordinaria+20%

Art. 23º.-DESCANSO SEMANAL.- Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días naturales consecutivos. El descanso semanal establecido podrá disfrutarse de forma no consecutiva, siempre que medie pacto expreso en este sentido entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, pacto que, en todo caso, deberá respetar lo establecido con carácter de derecho necesario en la ley.

No serán válidos los pactos individuales en esta materia suscritos en los contratos laborales.

Cuando por coincidencia de ausentes, o por circunstancias estructurales de la actividad del parque, hay que permutar el tiempo de descanso semanal, la empresa deberá preavisar por escrito, con indicación de los motivos, a la trabajadora o trabajador afectado, con un mínimo de 48 horas de antelación, debiéndose fijar este descanso nueva y necesariamente dentro de las dos semanas siguientes, junto a un descanso semanal.

Lo pactado en este artículo se debe sobrentender que es sin perjuicio del derecho empresarial a modificar las condiciones de trabajo en la forma y de acuerdo con lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Art.24º.- FESTIVOS.- Las trabajadoras y trabajadores contratados a jornada completa, jornada parcial o las y los contratados a tiempo parcial horizontal, y que no hayan disfrutado del día festivo, tendrán derecho a que dicha jornada se le compense con tiempo equivalente de descanso en otra fecha a fijar de común acuerdo entre la empresa y la trabajadora o trabajador o a disfrutarlo acumulado a vacaciones.

En el supuesto extraordinario de tener que compensar económicamente estos días festivos trabajados, se abonarán a razón del valor siguiente:



Dividiendo: Salario base de un mes.
Divisor: 30 días.
Cociente: Resultado + un 75% de recargo.

Las trabajadoras y trabajadores que trabajen un día festivo tendrán derecho a percibir la parte proporcional del plus de desplazamiento que se abonará en la nómina última de su contrato o en la última nómina de la temporada.

Cuando un día festivo coincida con el día de descanso de la trabajadora o trabajador, este festivo se entenderá como no disfrutado y se considerará como de trabajo a todos los efectos siempre que el trabajador o trabajadora se encuentre en activo.

Para las trabajadoras o trabajadores contratados a tiempo parcial con prestación de servicios por horas o días sueltos a la semana, se ha tenido en cuenta la compensación del trabajo en festivo a la hora de fijar el salario profesional.

Los trabajadores o trabajadoras fijos discontinuos, el día festivo que trabajen y se les compense con descanso, el o los mismos se compensarán con el mismo recargo en descanso que en el supuesto de cobro.

Art. 25º.- VACACIONES.- Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de treinta días naturales, o la parte proporcional equivalente al tiempo de prestación, de vacaciones al año, al que se sumará un día por cada año 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.

Se tendrá derecho al disfrute de las vacaciones en otro período, si coinciden con una situación de IT, y se deberán planificar o dar las mismas en el período distinto aun fuera del año natural o indemnizar en su caso a la finalización del contrato.

Art.26.- PERMISOS RETRIBUIDOS.- La trabajadora o trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- 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. Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la trabajadora o el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d. Un día por matrimonio de hijo, hermano, padre o madre del trabajador/a.
- e. Un día por traslado del domicilio habitual.
- f. Para la realización de exámenes prenatales y actividades de preparación al parto, durante el tiempo que sea necesario.
- g. El tiempo indispensable para concurrir a exámenes.
- h. Para realizar funciones de representación del personal en los términos establecidos en este Convenio.
- i. Un día personal a las trabajadoras o trabajadores con más de tres años de antigüedad, contratadas o contratados bajo la modalidad de contrato fija o fijo ordinario, fija o fijo discontinuo y que durante la temporada tenga un periodo de empleabilidad de al menos seis meses.

Art.27º.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS.- En los supuestos previstos en los apartados b) y e) del artículo anterior, empresa y trabajadora o trabajador podrán pactar para ampliar el tiempo de permiso, excluyéndose los días por desplazamiento, hasta el doble del fijado inicialmente, Esta ampliación de permisos no será retribuida.

CAPÍTULO V

RETRIBUCIONES

Art.28º.-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%.

Para los años posteriores se utilizará la misma fórmula empleando los datos correspondientes a cada ejercicio.

Art.29º.- ANTICIPOS.- Las trabajadoras y trabajadores de la empresa tienen derecho a solicitar y percibir, con antelación al momento señalado para el pago, anticipos a cuenta de hasta un 90% de lo ya trabajado.

Art. 30º GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS. Los trabajadores y trabajadoras 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.

Art.31º.-PLUS DE NOCTURNIDAD.- El trabajo realizado entre las 22 horas y las 6 horas devengará a favor de la trabajadora o trabajador un plus equivalente al 25% del salario de las horas que se preste durante dicho tramo horario. Las trabajadoras contratadas o trabajadores contratados para horarios de trabajo coincidentes en más de un 70 por ciento con dicho horario nocturno percibirán un plus equivalente al 5 por ciento del salario de su grupo profesional.

Art.32º.- PLUS DE DESPLAZAMIENTO.- 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.

Art. 33º.- RESOLUCION DE CONFLICTOS.- En caso de que surgiera alguna discrepancia o conflicto por la inaplicación de las condiciones de trabajo a las que hace referencia el artículo 82.3 del ET, se podrá acudir a diferentes instancia si persistieran las mismas y si se tratase de una materia considerada de contenido mínimo por el art. 85.3.c) del ET. Las distintas instancias a las que se podrá acudir son:

- a. Podrán someterse las discrepancias a la Comisión Paritaria del Convenio, con carácter potestativo según el artículo 82.3, excepto si una de las partes solicita la intervención.
- b. Recurrir a los procedimientos establecidos por acuerdo interprofesional de ámbito autonómico, cuando la discrepancia no se haya sometido a la Comisión Paritaria o en ésta instancia no se haya llegado a un acuerdo. Será de carácter obligatorio si se ha establecido este tipo de acuerdo.
- c. Arbitraje voluntario.
- d. De forma subsidiaria a las anteriores y en último lugar, cualquiera de las partes podrá solicitar acudir a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de las Islas Baleares, creada por el Decreto 51/2013, de 29 de noviembre.

CAPÍTULO VI

OTRAS CONDICIONES Y SITUACIONES LABORALES

Art.34º.- 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.

Art.35°.-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.36°.-MANUTENCIÓN.- 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.

Art.37°.-SITUACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL.- Cuando la trabajadora o el trabajador esté en situación de incapacidad temporal (IT) derivada de un accidente de trabajo que 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 el salario base del día de incapacidad que le hubiera correspondido en el 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 la contingencia provenga de una enfermedad común o accidente no laboral, la empresa se hará cargo de un complemento económico equivalente a la diferencia existente entre la prestación económica de la Seguridad Social y el salario base de la trabajadora o trabajador, desde el cuarto día de la baja, siempre y cuando se le reconozca a la trabajadora o trabajador su derecho a dicha prestación o subsidio.

La empresa podrá verificar el estado de Incapacidad temporal de la trabajadora o trabajador que sea alegado por ésta o éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico de la empresa. Lo negativa de la trabajadora o trabajador a dichos reconocimientos determinará la suspensión automática de os derechos económicos que pudieran existir a cargo de la empresa por dichas situaciones.

El plus de desplazamiento fijado en este convenio no se percibirá mientras el trabajador o trabajadora permanezca en situación de Incapacidad Temporal.

Art.38°.-SALUD LABORAL.- La empresa garantizará a las trabajadoras y a los trabajadores la seguridad y la salud adoptando cuantas medidas sean necesarias para ello, en particular las referidas a la evaluación de riesgos laborales, información, consulta y participación y formación. Paralelamente, los trabajadores y trabajadoras cumplirán rigurosamente las medidas de prevención, tanto individuales como





colectivas, que en cada caso se adopten.

El comité de Seguridad y Salud de la empresa (compuesto por empresa y RLT) velará por que se cumpla lo legalmente establecido sobre esta materia.

Art.39º.-SALA COMEDOR DE PERSONAL.- La empresa tendrá una sala comedor para el personal de la misma para que todas las trabajadoras y trabajadores puedan disfrutar de un lugar cómodo e independiente de los clientes para preservar su intimidad y descanso personal, y que tenga las condiciones adecuadas de salud e higiene y el mobiliario y demás utensilios para poder realizar la comida en dicha sala-comedor.

Art.40º.- DESCUENTOS Y ENTRADAS.- Las trabajadoras y trabajadores de la empresa tendrán derecho a:

1. Un descuento sobre el P.V.P. de los productos de tienda y catering del 20%.
2. 2 Entradas invitación por cada mes que el parque esté abierto al público y que el trabajador o trabajadora esté dado de alta durante dicho mes.

CAPÍTULO VII

REGIMEN DISCIPLINARIO

Art.41º.-REGIMEN DISCIPLINARIO.- Las trabajadoras y trabajadores podrán ser sancionados por la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

La valoración de las faltas graves y las correspondientes sanciones impuestas por la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador o trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

No se podrán interponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones y otra minoración de los derechos al descanso de la trabajadora o trabajador o multa de haber.

Art.42º.-FALTAS.- Las faltas cometidas por los trabajadores o trabajadoras se calificarán atendiendo a su importancia, y, en su caso, a su reincidencia, en leves y muy graves.

A. Serán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en un mes sin causa justificada. La no comunicación con la antelación debida de una falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de no hacerlo.
2. Falta de aseo y limpieza personal.
3. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
4. Falta de atención o diligencia con el público, así como en el desarrollo del trabajo encomendado.
5. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
6. Pequeños descuidos en la conservación del material.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

A. Serán faltas graves.

1. Hasta diez faltas de puntualidad al trabajo durante un mes, sin causa justificada.
2. Faltar dos días al mes sin justificación
3. Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
4. Cambiar, mirar, revolver los armarios o taquillas de los compañeros o compañeras o del público sin la debida autorización.
5. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
6. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a los compañeros o compañeras o superiores.
7. La negligencia grave en la conservación y utilización de materiales, herramientas y máquinas que tenga a su cargo. Los malos tratos de palabra u obra o faltas de respeto hacia los compañeros o compañeras, terceros o público en general.
8. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
9. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares o empleo de elementos de la empresa para fines personales, durante la jornada de trabajo, y en beneficio propio.
10. La reincidencia en cualquier falta leve en un periodo de tres meses.



A. Serán faltas muy graves:

1. Más de diez faltas de puntualidad al trabajo durante tres meses, sin causa justificada.
2. Más de veinte faltas de puntualidad al trabajo durante seis meses, sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. El hurto, el robo y la apropiación indebida, tanto a los demás trabajadores o trabajadoras de la empresa, como al público, como a cualquier persona que esté dentro del parque.
5. La simulación comprobada de accidente o enfermedad.
6. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos y departamentos de la empresa.
7. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello puedan derivarse perjuicios de cualquier orden para la empresa.
8. La competencia desleal.
9. Los malos tratos de palabra u obra, o faltas de respeto muy graves hacia los compañeros o compañeras, terceros o público en general.
10. El abandono del puesto de trabajo.
11. El abuso grave de autoridad.
12. La desobediencia o indisciplina continuadas en el trabajo.
13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo.
14. Haber recaído sobre el trabajador o trabajadora sentencia firme, por delito o falta de robo, hurto, estafa, malversación, falsedad, fuera de la empresa siempre que pueda motivar desconfianza hacia su autor.
15. La imprudencia o negligencia inexcusables en el desempeño del trabajo, así como el incumplimiento grave de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.
16. Acoso sexual. Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
17. La reincidencia en cualquier falta grave en un periodo de tres meses.

Art.43ª.- SANCIONES.- Las sanciones que la empresa pueda aplicar contra los trabajadores o trabajadoras, según la gravedad y circunstancias del caso concreto, serán las siguientes:

1. Faltas leves: Amonestación verbal o escrita o suspensión de empleo y sueldo durante dos días.
2. Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 15 días.
3. Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días y/o despido.

CAPÍTULO VIII

DERECHOS SINDICALES

Art.44ª.-DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA.- De conformidad con lo dispuesto legalmente, los trabajadoras y trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el Estatuto de los Trabajadores, ley orgánica de Libertad Sindical y en el presente Convenio Colectivo, además de la legislación vigente sobre la materia.

Art.45ª.-ACUMULACIÓN DEL TIEMPO DE REPRESENTACIÓN.- El crédito horario de los distintos representantes legales de los trabajadores podrá acumularse mensualmente en uno o una o varios o varias de sus componentes sin rebasar el máximo total.

No será acumulable el tiempo del comité de las o los representantes legales que tengan la condición de trabajadores fijos discontinuos, cuando su contrato laboral este interrumpido.

En los casos en que se pretenda la acumulación indicada en el párrafo anterior, se deberá preavisar por escrito a la empresa, al menos con un mes de antelación al periodo acumulación de que se trate, expresando claramente el número de horas acumuladas e indicando sobre que trabajador o trabajadora o trabajadores o trabajadoras se lleva a efecto la misma y a quien corresponden dichas horas.

Art.46ª.-LOCAL SINDICAL.- La empresa pondrá a disposición del comité de Empresa un local adecuado para poder desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores y trabajadoras. Asimismo, instalará y pondrá a disposición del Comité de Empresa y del C.S.S. varios tableros de anuncios.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y MEDIACIÓN DE LAS ISLAS BALEARES.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan que las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión Paritaria prevista en este convenio se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional por el que se procede a la creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB), aplicando el Reglamento de funcionamiento de dicho tribunal.



DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

La empresa respetará aquellas condiciones salariales individuales más beneficiosas que determinados trabajadores o trabajadoras ingresados con anterioridad a 1 de enero de 2.000 vinieren disfrutando, a título ad personam y que tendrá carácter de no absorbibles ni compensables por ulteriores revisiones de salario.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

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 este Convenio Colectivo.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2017.

GRUPO I	JEFES DEPARTAMENTO	1473.01 €
GRUPO II	SUPERVISORES Y TECNICOS CUALIFICADOS	1235.38 €
GRUPO III	PERSONAL CUALIFICADO	1111.52 €
GRUPO IV	PERSONAL OPERACIONES DE PRIMERA	957.81 €
GRUPO V	PERSONAL OPERACIONES DE SEGUNDA	850.00€
GRUPO V	EMPEADOS BASE	800.00 €

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 aquella.

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

FIJOS DISCONTINUOS

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

Anexo IV

FIJOS DISCONTINUOS

- Doña Teresa Pizá Bisbal
- Doña Gloria Francisca Zavala Correa.
- Doña M^a Cristina Ferrer Ortega.
- Doña Margarita Homar Gelabert.
- Don Juan Miguel Garcia Campins.
- Doña Juana Amaiquema Onofre.
- Doña Maria Teresa Escalante Valiente.
- Doña Maria Isabel Garrido Ocaña.
- Doña Erica Gracia Garrido.
- Doña Lucia Villalba Montes.
- Doña M^a José Rueda Arcas.
- Doña Cristina Sempere Herrero.
- Doña Xana Fernandez Garcia.
- Doña Maria Concepción Vera Quinde.

